

## **PENGARUH *BUSINESS KNOWLEDGE* TERHADAP *BUSINESS PERFORMANCE* MELALUI *BUSINESS SKILL* DAN *INNOVATION* PADA UMKM KOTA PADANG DI ERA INDUSTRI 4.0**

**Hasmaynelis Fitri<sup>1)</sup>, Ramdani Bayu Putra<sup>2)</sup> dan Lusiana<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Putra Indonesia YPTK, Padang, Indonesia

email: <sup>1</sup>[hasmay@upiypk.ac.id](mailto:hasmay@upiypk.ac.id)

<sup>2</sup>[ramdhani\\_bayu@upiypk.ac.id](mailto:ramdhani_bayu@upiypk.ac.id)

<sup>3</sup>[lusiana@upiypk.ac.id](mailto:lusiana@upiypk.ac.id)

### **ABSTRACT**

*The increasingly strong pressure of change in the industrial era 4.0 has forced all entities to make changes. Therefore the purpose of this study is to find out and analyze the effect of the influence of business knowledge on business performance through business skills and innovation in micro, small and medium enterprises (MSMEs) in the city of Padang in the industrial era 4.0. The population and sample of this study were 225 MSMEs in Padang City. The model of this study is structural equation modelings (SEM), with an analysis tool using SmartPLS 3. The findings of this study conclude that there is a positive and significant influence of business knowledge, business skills, innovation on business performance. In addition, it was also found that business knowledge has a positive and significant effect on business skills and innovation. While indirect effects through innovation variables are found in the fact that innovation cannot play a role in strengthening the influence of business knowledge on business performance. But the indirect effect through the variable business skills, found a significant effect of business knowledge on business performance.*

**Keywords:** *business knowledge; businee skills; business performance; innovation*

### **ABSTRAK**

Desakan perubahan yang semakin kuat di era industri 4.0, telah memaksa semua entitas untuk melakukan perubahan. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengaruh *business knowledge* terhadap *business performance* melalui *business skill* dan *innovation* pada Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di Kota Padang di era industri 4.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah 225 UMKM di Kota Padang. Model penelitian ini adalah *structural equation modelings* (SEM), dengan alat analisis menggunakan SmartPLS 3. Temuan penelitian ini menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan *business knowledge*, *businee skills*, *innovation* terhadap *business performance*. Selain itu, juga ditemukan bahwa *business knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *business skills* dan *innovation*. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui variabel *innovation* ditemukan fakta bahwa *innovation* tidak dapat berperan dalam memperkuat pengaruh *business knowledge* terhadap *business performance*. Namun pengaruh tidak langsung melalui variabel *businee skills*, ditemukan pengaruh yang signifikan *business knowledge* terhadap *business performance*.

**Kata kunci:** *business knowledge; businee skills; business performance; innovation*

---

*Detail Artikel :*

*Diterima : 25 Juli 2019*

*Disetujui : 28 Oktober 2019*

*DOI : [10.22216/jbe.v5i1.4405](https://doi.org/10.22216/jbe.v5i1.4405)*

---

## PENDAHULAN

Perkembangan sistem informasi teknologi di era industri 4.0, telah berdampak luas terhadap aktifitas pekerjaan manusia. Satu-satu pekerjaan yang dulu dikerjakan secara konvensional mulai digantikan dengan kehadiran teknologi informasi yang dilakukan secara online atau digital. Salah satu pilar perekonomian di Indonesia yang ikut berperan dalam pertumbuhan perekonomian adalah usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Disamping ikut berkontribusi dalam penerimaan pendapatan negara, sektor ini juga ikut membantu mengurangi masalah pengangguran kerja yang ada di Indonesia. Akan tetapi sampai saat ini harapan dan dukungan yang diberikan pemerintah terhadap masalah-masalah yang dihadapi UMKM masih relatif belum dapat meningkatkan pertumbuhan dan daya saing UMKM untuk menghadapi tantangan global yang saat ini terjadi. Data Kemenko Perekonomian tahun 2017, menyatakan bahwa peran dan kontribusi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) cukup besar dalam perekonomian Indonesia di tahun 2017. UMKM menjadi penyedia lapangan kerja terbesar yaitu 96,7%. UMKM juga menyumbang sekitar 61,41% pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB). Tak hanya itu, UMKM juga berkontribusi terhadap investasi sebesar 56,2%. Ini menunjukkan bahwa sektor ini menjadi salah satu pilar penting dalam perekonomian kita di Indonesia.

Sementara di Sumatera Barat perkembangan dan pertumbuhan UMKM juga terlihat semakin lebih baik dari waktu ke waktu. Hal ini bisa dilihat dari jumlah perusahaan kecil lebih banyak dibandingkan dengan perusahaan menengah dan besar. Jumlah perusahaan menengah dan besar yang bertahan di Sumatera Barat hanya 0,74 % dari jumlah seluruh perusahaan di Sumatera Barat, sementara jumlah Usaha Kecil Menengah mencapai 99,26%, (Statistik, 2017). Melihat kenyataan ini dapat dikatakan bahwa keberadaan UMKM sangat penting dan diperlukan dalam menciptakan stabilitas ekonomi. Namun karena banyaknya permasalahan yang dialami UMKM dalam menjalankan aktiitasnya, hal ini telah berdampak terhadap profitabilitas atau kemampuan untuk menghasilkan pendapatan atau laba dari kegiatan produksinya. Diantara yang masih menjadi permasalahan UMKM saat ini adalah rendahnya kemampuan atau daya saing produk UMKM baik skala nasional maupun internasional, rendahnya inovasi produk maupun pelayanan dan keterbatasan modal kerja berdampak rendahnya kemampuan dalam meningkatkan kinerja bisnis.

Berdasarkan informasi dari hasil sensus yang dilakukan BPS tahun 2017, menyebutkan bahwa UMKM di Indonesia dihadapi oleh berbagai permasalahan, diantaranya pertumbuhan yang lambat, terbatasnya bahan baku, terbatasnya modal, kualitas SDM yang rendah dan minimnya penguasaan ilmu pengetahuan serta teknologi (Statistik, 2017). Ketergantungan industri domestik pada bahan baku impor akan menjadi ancaman, sebab belum stabilnya kondisi perekonomian global yang mengakibatkan harga bahan baku menjadi mahal sehingga akan mempengaruhi kebijakan harga dan berdampak pada tingkat keuntungan yang diperoleh (Perindustrian, 2017). Berbagai masalah dan kendala yang dihadapi ini telah mengakibatkan Industri kecil dan menengah memiliki kinerja rendah. Melihat fakta ini, maka sangat diperlukan upaya dan dukungan yang nyata dari pemerintah terhadap usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dalam meningkatkan produktifitas dan kinerjanya, baik dalam hal deregulasi maupun dukungan terhadap modal kerja yang saat ini menjadi masalah dalam meningkatkan produktifitasnya.

Abdullah (2014), bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi yang diharapkan melalui perencanaan strategi dalam organisasi. Untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal dan dapat mendukung tujuan organisasi, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Maupa (2004), kinerja sektor UMKM dipengaruhi oleh dua faktor utama yakni a). faktor eksternal dan b). faktor-faktor internal. Faktor internal meliputi aspek SDM (pemilik, manajer (keyakinan atau kepercayaan diri), dan

aspek keuangan, aspek teknis produksi, inovasi dan aspek pemasaran. Sedangkan Faktor eksternal terdiri dari kebijakan pemerintah, aspek sosial budaya dan ekonomi, serta peranan lembaga terkait seperti Pemerintah, Perguruan Tinggi, Swasta, dan LSM. Sedangkan menurut Gibson, Ivancevich, and Donnelly Jr (1996), kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: 1). Faktor kemampuan yang meliputi pengetahuan dan keterampilan, 2). Faktor motivasi yang meliputi kondisi sosial, kebutuhan individu, dan kondisi fisik. Namun dari kedua faktor dan permasalahan yang sering dihadapi UMKM sulitnya untuk berkembang lebih dipengaruhi oleh faktor internal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karmilati and Purbasari (2012), yang meneliti tentang kinerja menemukan bahwa *knowledge, skill dan ability* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM. Kemudian penelitian Ardiana, Brahmayanti, and Subaedi (2010), juga menunjukkan bahwa *knowledge* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja IKM, sedangkan *skill* dan *ability* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja IKM. Selanjutnya hasil penelitian Surya (2014) yang juga menemukan bahwa *employee knowledge* dan *employee skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *employee ability* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesenjangan antar peneliti (*gab reseach*) di atas, menjadi ketertarikan bagi penulis untuk mengkajinya kembali dalam model penelitian yang lebih baik, untuk mengukur kinerja bisnis UMKM dengan menjadikan variabel inovasi sebagai variabel mediasi dalam mengukur kemampuan variabel *business knowledge* dan *business skill* dalam mempengaruhi kinerja bisnis UMKM yang ada di Kota Padang. Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini: a). apakah *business knowledge, business skill* dan *innovation* berpengaruh terhadap *business performance*, b). apakah *business knowledge* dan *business skill* berpengaruh terhadap *innovation*, dan c). apakah *business knowledge* terhadap *business performance* melalui *business skill* dan *innovation*.

### **Business Performance**

Dalam bahasa latin kinerja adalah *performance* yang berarti prestasi. Kinerja diperlukan oleh organisasi sebagai alat yang berguna untuk mencapai tujuan yang akan dicapai oleh organisasi, selain itu kinerja juga digunakan untuk menilai dan menentukan besarnya kontribusi atau imbalan yang akan diberikan oleh organisasi terhadap pegawai. Bernice and Meredith (1997), dalam penelitian Wispandono (2010), mengemukakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sering disamakan dengan kinerjanya. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja usaha adalah suatu hasil tingkat pencapaian atau prestasi dari suatu perusahaan/ usaha dalam periode waktu tertentu karena telah melakukan suatu aktivitas atau usaha. Terdapat banyak faktor yang dapat menentukan dan mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi. Sedarmayanti and Pd (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: a). sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), b). pendidikan, c). keterampilan, d). kepemimpinan, e). tingkat penghasilan, f). kedisiplinan, g). komunikasi dan h). sarana dan prasarana. Sedangkan Armstrong, Lavery, and Harkless (1998), mengemukakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pengertian *Knowledge, skill expertise dan behavior* yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisa yang lebih luas terhadap *attributes* dan perilaku individu. *Attributes* terdiri dari *knowledge, skill* dan *expertise*.

### **Business Knowledge**

*Knowledge* secara umum mencakup dua hal yaitu fakta yang dipelajari seseorang dan strategi bagaimana fakta tersebut digunakan. Berliner, Borich, and Fenton (1977); dalam Singh (2010); dalam Karmilati and Purbasari (2012), menyatakan : *Knowledge competency specify the cognitive understanding a worker is expected to demonstrate*". Kemudian Daft and Marcic

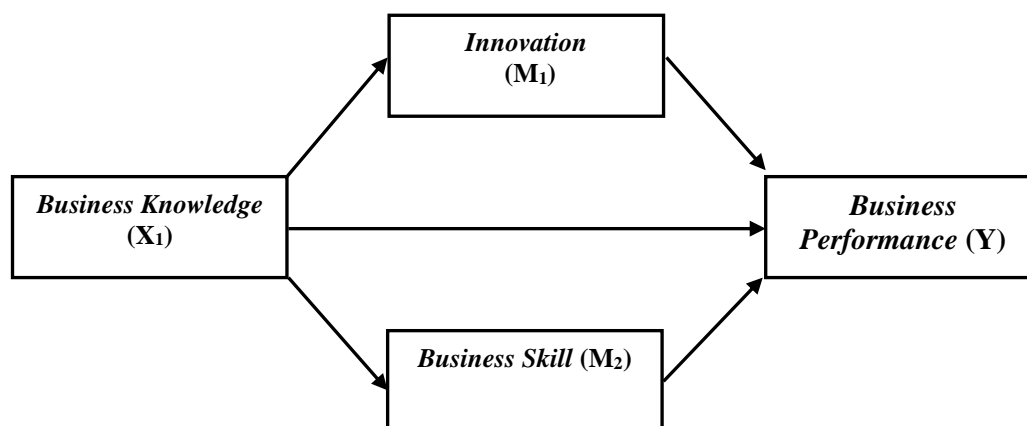
(2008); dalam Karmilati and Purbasari (2012), “*Knowledge is a conclusion drawn from information after it is linked to other information and compared to what is already known*”. Blanchard (2006); dalam Karmilati and Purbasari (2012), memberikan pengertian lebih rinci, “*Knowledge is an organized body of facts, principles, procedures, and information acquired over time*”. *Knowledge* yang dimiliki seseorang sebagai bagian dari kompetensi SDM dapat dikelompokkan kedalam 3 (tiga) kategori, Blanchard (2006); Karmilati and Purbasari (2012), yakni : a). *Declarative knowledge*, yakni informasi faktual tentang suatu subjek yang disimpan dalam memori seseorang, b). *Procedural knowledge*, yakni pemahaman seseorang tentang bagaimana dan kapan informasi faktual digunakan dan c). *Strategic knowledge*, pemahaman seseorang tentang fakta dan prosedur yang digunakan untuk merencanakan, memonitor dan merevisi arah tujuan kegiatan.

### ***Business Skill***

Selanjutnya *skill* menurut Spencer and Spencer (2008), menyatakan bahwa *Skill* merupakan hasil dari berulang kali menerapkan pengetahuan atau kemampuan. Ivancevich, Konopaske, and Matteson (2007), juga menegaskan *Skill* adalah bakat yang dipelajari dan yang seseorang miliki untuk melakukan suatu tugas. *Skill* berubah seiring dengan pelatihan atau pengalaman. Menurut Blanchard (2006), menyatakan terdapat 2 (dua) level *skill*, yaitu : a). *Compilation (lower level)*, yaitu ketika seseorang sedang mempelajari keterampilan tertentu atau baru saja mempelajari, ia masih dalam tahap kompilasi (*compilation stage*). Ia masih berfikir tentang apa yang akan dan sedang dia lakukan, dan b). *Automaticity (Higher Level)*, setelah seseorang menguasai keterampilan dan sering menggunakannya telah mencapai tahap otomatisasi.

### ***Business Innovation***

Inovasi dapat diungkapkan sebagai satu pilihan korporasi dalam menghadapi persaingan pasar dan pengelolaan yang berkelanjutan. Freeman (2004), menganggap inovasi sebagai upaya dari perusahaan melalui penggunaan teknologi dan informasi untuk mengembangkan, memproduksi dan memasarkan produk yang baru untuk industri. Dengan kata lain inovasi adalah modifikasi atau penemuan ide untuk perbaikan secara terus-menerus serta pengembangan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Ahmed and Shepherd (2012), inovasi perusahaan dapat menghasilkan *R&D (Research and Development)*, produksi serta pendekatan pemasaran dan akhirnya mengarah kepada komersialisasi inovasi tersebut. Dengan kata lain inovasi adalah proses mewujudkan ide baru, yang berbeda dengan yang dulu, dengan cara produksi atau dengan membuatnya menjadi nyata, dimana inovasi termasuk generasi evaluasi, konsep baru dan implementasi. Lebih lanjut dikatakan Ahmed and Shepherd (2012), bahwa inovasi tidak hanya terbatas pada benda atau barang hasil produksi, tetapi juga mencakup sikap hidup, perilaku, atau gerakan-gerakan menuju proses perubahan di dalam segala bentuk tata kehidupan masyarakat. Jadi, secara umum, inovasi berarti suatu ide, produk, informasi teknologi, kelembagaan, perilaku, nilai-nilai, dan praktik-praktik baru yang belum banyak diketahui, diterima, dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian besar warga masyarakat dalam suatu lokalitas tertentu, yang dapat digunakan atau mendorong terjadinya perubahan-perubahan di segala aspek kehidupan masyarakat. Berikut gambaran *path analysis* dari penelitian:



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

Berdasarkan *Path analysis* di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. *Business knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *Business perormance*.
2. *Business skill* berpengaruh signifikan terhadap *Business perormance*.
3. *Innovation* berpengaruh signifikan terhadap *Business perormance*
4. *Business knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *Business skill*
5. *Business knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation*
6. *Business knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *Business perormance* melalui *innovation*.
7. *Business knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *Business perormance* melalui *Business skill*.

## METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel penelitian Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) yang ada di Kota Padang yang berjumlah sebanyak 225. *Teknik accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan responden dimana peneliti langsung menemui ketempat usaha mereka atau dilakukan pada saat adanya kegiatan, adanya bazar, atau pelatihan di Dinas Perindustrian di kota Padang. Penelitian memiliki satu variabel eksogen yaitu *Business knowledge* ( $X_1$ ), dua variabel intervening yaitu *Business skill* ( $M_1$ ) dan *Innovation* ( $M_2$ ) dan satu variabel endogen yaitu *Business perormance* ( $Y$ ). *Business performance* adalah kemampuan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan oleh Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di Kota Padang, yang diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Gomezelj Omerzel and Antoncic (2008), yang terdiri dari 4 (empat) item pernyataan. Variabel *Business knowledge* adalah pengetahuan yang dimiliki oleh pelaku usaha yang dalam hal ini UMKM di Kota Padang, dimana pengukuran variabel ini juga menggunakan kuesioner Gomezelj Omerzel and Antoncic (2008), yang terdiri dari 9 (sembilan) item pernyataan. Selanjutnya variabel *Business skill*, adalah seperangkap keterampilan atau profesional kerja yang dimiliki UMKM di Kota Padang dalam menjalankan operasinya. Pengukurannya juga menggunakan angket yang dikembangkan oleh angket yang dikembangkan oleh Gomezelj Omerzel and Antoncic (2008). Sedangkan untuk variabel *innovation* adalah kratifitas dan inovasi yang dimiliki UMKM di Kota Padang dalam menjalankan kegiatannya. Dimana variabel ini juga dikur dengan menggunakan kuisisioner yang

dikembangkan oleh Al-Ansari, Pervan, and Xu (2013), yang dibangun dengan 10 (sepuluh) item pernyataan.

Model penelitian ini menggunakan model *Structural Equation Modeling* dengan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* alat bantu SmartPLS 3. Menurut Wold dalam Ghozali (2008) *Partial Least Square (PLS)* merupakan metode analisis yang *powerful* dikarena tidak didasarkan banyak asumsi. Beberapa keunggulan yang dimiliki *Partial Least Square (PLS)* diantaranya: data tidak harus berdistribusi *normal multivariate*, indikator dapat dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. Penilaian hipotesis penelitian dilakukan melalui penilaian nilai t-Statistik atau t hitung dibandingkan dengan nilai t Tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5%. Jika nilai t Statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima dan jika nilai t Statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2008).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian data dengan menggunakan SmartPLS secara umum, memiliki 2 tahap, tahap pertama adalah pengujian outer model yaitu pengujian untuk menyaring semua item pernyataan yang membangun suatu variable atau uji validitas dan reliabilitas. Dimana tahap ini semua item yang tidak memenuhi nilai *convergen validity* atau *loading factor* > 0.5, maka item itu dieliminasi atau dikeluarkan dari model. Setelah itu baru dinilai tingkat reliabilitasnya dengan memperhatikan nilai *Cronbach's alpha* besar dari 0.7. Tahap kedua adalah dapat dalam 2 bagian yaitu: dalam bentuk *Path analysis* dan tabel. Dimana kedua *output* ini akan menjelaskan hubungan antar variabel eksogen terhadap variabel eksogen baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut *output* SmartPLS:



**Gambar 2**  
*Path Analisis*

**Tabel 1**  
*Result For Inner Weights*

Uraian	Original Sample	T Statistics	Sig	Keterangan
<i>Business Knowledge -&gt; Business Performance</i>	0.299	4.112	0.000	Diterima
<i>Business Skill -&gt; Business Performance</i>	0.286	3.480	0.001	Diterima
<i>Innovation -&gt; Business Performance</i>	0.170	2.735	0.006	Diterima
<i>Business Knowledge -&gt; Business Skill</i>	0.224	3.231	0.001	Diterima

<i>Business Knowledge -&gt; Inovation</i>	0.199	2.394	0.017	Diterima
<i>Business Knowledge -&gt; Business Skill -&gt; Business Performance</i>	0.064	2.321	0.021	Diterima
<i>Business Knowledge -&gt;Innovation -&gt; Business Performance</i>	0.034	1.659	0.098	Ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2019

#### 1. Pengaruh *Business knowledge* terhadap *Business performance*

Ringkasan *result for inner weights* pada Tabel 1, menyimpulkan bahwa *business knowledge* memiliki dampak yang signifikan positif terhadap *business performance* UMKM di Kota Padang. Dengan nilai koefisien regresi 0.299, nilai t-statistik 4.112 dan nilai signifikan 0.000, nilai signifikan ini kecil dari 0.05 (5%) maka  $0.000 < 0.05$ . Temuan sesuai dengan teoritis Noe, Hollenbeck, Gerhart, and Wright (2015), menyatakan *knowledge* merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi spesifikasi kinerja organisasi dalam melaksanakan kegiatannya. Hasil hipotesis ini juga sejalan hasil penelitian Matin and Sabagh (2015) dan Surya (2014) menemukan bahwa manajemen pengetahuan (*knowledge management*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (*organizational Performance*). Selanjutnya hasil penelitian Hsiao, Chen, and Chang (2011) dan penelitiannya, menunjukkan bahwa penilaian kapasitas manajemen pengetahuan, berhubungan positif dengan kinerja organisasi.

#### 2. Pengaruh *Business skill* terhadap *Business performance*

Hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini pada Tabel 1, juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan positif *business skill* terhadap *business performance* UMKM di Kota Padang. Dengan nilai koefisien regresi 0.286 dengan nilai t-statistik 3.480 dan dengan nilai signifikan 0.001. Nilai signifikan ini kecil dari 0.05 atau  $0.001 < 0.05$ . Hasil hipotesis ini juga didukung kajian teori yang diungkapkan Ivancevich, Konopaske, and Matteson (2008), menyatakan bahwa *skill* adalah bakat yang dipelajari dan yang seseorang miliki untuk melakukan suatu tugas. Noe et al. (2015), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu atau organisasi adalah *skill* yang tergabung dalam kesatuan KSA (*knowledge, skill, ability*). Hasil hipotesis ini dapat memperkuat penelitian Gomezelj Omerzel and Antoncic (2008) dan Ardiana et al. (2010), dimana temuan mereka menemukan bahwa *skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja IKM. Penelitian Karmilati and Purbasari (2012), temuannya juga menyimpulkan bahwa *skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja IKM.

#### 3. Pengaruh *Innovation* terhadap *Business performance*

Temuan pengujian hipotesis ini, menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan positif *innovation* terhadap *business performance* pada UMKM di Kota Padang. Dimana nilai koefisien pengaruh 0.170 dengan nilai t-statistik 2.735 dan dengan nilai signifikan 0.006. Nilai signifikan kecil dari kesalahan menolak data sebesar 0.05 atau  $0.006 < 0.05$ . Oleh karena itu hipotesis ini dapat terjawab. Hasil hipotesis juga sejalan dengan teori Ahmed and Shepherd (2012), inovasi perusahaan dapat menghasilkan *R & D (Research and Development)*, produksi serta pendekatan pemasaran dan akhirnya mengarah kepada komersialisasi inovasi tersebut. Temuan ini juga dapat mendukung hasil penelitian Al-Ansari et al. (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara inovasi dan kinerja bisnis. Begitu juga temuan Zehir, Altindag, and Acar (2011), juga memberikan dukungan pada penelitian Al-Ansari et al. (2013) yang menemukan adanya hubungan antara inovasi dengan kinerja organisasi.

#### 4. Pengaruh *Business knowledge* terhadap *Business skill*

Hasil pengujian hipotesis ini, menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *business knowledge* terhadap *business skill* pada UMKM di Kota Padang.

Dimana nilai koefisien pengaruh 0.224 dengan nilai t-statistik 3.231 dan dengan nilai signifikan 0.001. Nilai signifikan ini juga lebih besar dari alpha atau kesalahan menolak data sebesar 0.05 atau  $0.001 < 0.05$ , untuk itu temuan hipotesis ini juga dapat dibuktikan dan diterima. Kajian teoritis yang menggambarkan hubungan kedua variabel ini dinyatakan oleh Tan and Libby (1997) dalam Bassellier and Benbasat (2004), bahwa literatur mengakui bahwa domain-spesifik pengetahuan (*knowledge*) tidak cukup untuk mencerminkan kompetensi. Dalam artian bahwa pengetahuan tidak saja cukup dengan hal apa yang kita ketahui tapi juga diiringi oleh kemampuan untuk mengoperasikannya dalam bentuk tindakan (*skill*). Ini di perkuat oleh pernyataan Ryle (1949), bahwa pengetahuan juga dikembangkan oleh pemahaman tentang bagaimana sesuatu beroperasi, dan tidak begitu saja keberadaannya. Lanjut diungkapkannya bahwa belajar tidak hanya melalui bahasa, tetapi juga melalui latihan dan pengalaman. Ketika seorang individu memodifikasi tindakannya berdasarkan hasil tindakan sebelumnya, kompetensi dibangun melalui pengayaan tacit *knowledge*, Ryle (1949). Hasil hipotesis ini dapat memperkuat temuan penelitian Bassellier and Benbasat (2004), menyatakan bahwa bahwa *business knowledge* sebagai salah satu indicator dari variable *interpersonal management* memiliki hubungan yang erat dengan *business competency* yang berkaitan langsung dengan *skill* pegawai dalam bekerja. Penelitian Prince, Burns, Lu, and Winsor (2015), menunjukkan bahwa *knowledge* memiliki hubungan dengan *skill* atau kemampuan pegawai administrasi ditempat bekerja.

#### 5. Pengaruh *Business knowledge* terhadap *Innovation*

Hasil pengujian hipotesis ini, menemukan *business knowledge* berpengaruh signifikan positif terhadap terhadap *innovation* pada UMKM di Kota Padang. Dimana nilai koefisien pengaruh 0.199 dengan nilai t-statistik 2.384, dengan nilai probabilitas sebesar 0.017. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari alpha sebesar 0.05 atau  $0.017 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima. Hasil hipotesis ini sesuai dengan teori Nonaka dan Nonaka (2015), menyatakan Proses inovasi banyak bergantung pada pengetahuan, terutama karena *knowledge* merepresentasikan suatu bidang (*realm*) jauh lebih dalam dari pada data, informasi dan logika konvensional; oleh karenanya, kekuatan *knowledge* terletak pada subjektivitasnya, yang mendasari value dan asumsi yang menjadi pondasi bagi proses pembelajaran. Dikatakan juga bahwa inovasi berkaitan dengan *knowledge* yang dapat digunakan untuk menciptakan produk atau proses dan layanan baru guna meningkatkan *competitive advantage* dan memenuhi kebutuhan pelanggan yang selalu berubah (Nyström, 1990). Temuan ini mendukung penelitian empiris Özbağ, Esen, and Esen (2013), menyatakan bahwa kemampuan manajemen sumber daya manusia (HRM) berhubungan positif dengan kemampuan *knowledge management* (KM) yang berubah menjadi inovasi.

#### 6. *Business knowledge* berpengaruh terhadap *Business performance* melalui *Business Skill*

Penilaian hipotesis ini, berkaitan dengan peran dari variabel *business skill* dalam memperkuat pengaruh *business knowledge* terhadap *business performance* pada UMKM di Kota Padang. Temuan hipotesis memperlihatkan bahwa *business skill* mampu memperkuat pengaruh *business knowledge* secara signifikan positif terhadap *business performance*. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.064, nilai t statistik sebesar 2.321 dan nilai probabilitas sebesar 0.021, oleh karena itu hipotesis ini dapat dibuktikan atau diterima. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan bisnis yang dimiliki UMKM akan mampu meningkatkan kemampuan atau skill dan selanjutnya tentu akan dapat meningkatkan kinerja dari UMKM tersebut. Temuan penelitian terdahulu, terkait dengan peran dari variable *Business skill* dalam memediasi *Business knowledge* berpengaruh terhadap *Business performance* masih belum ditemukan publikasi penelitian terdahulu. Namun jika dilihat pengaruh langsung yang membentuk hipotesis ini dapat kita gunakan untuk memperkuat temuan dalam mengeneralisasi hipotesis ini. Dimana terdapat pengaruh yang signifikan



*Business knowledge* berpengaruh terhadap *Business performance*, seperti hasil penelitian Martin and Sabagh (2015) dan Surya (2014) dan pengaruh langsung *Business knowledge* terhadap *Business skill* yang diteliti oleh Bassellier and Benbasat (2004) dan Prince, Burns, Lu, and Winsor (2015). Selanjutnya adalah pengaruh *Business knowledge* berpengaruh terhadap *Business skill*, penelitian Prince, Burns, Lu, and Winsor (2015), menunjukkan bahwa *knowledge* memiliki hubungan dengan skill atau kemampuan pegawai administrasi ditempat bekerja. Begitu juga hasil penelitian terkait pengaruh *business skill* terhadap *business performance*, temuan penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan, seperti yang diteliti oleh Gomezelj Omerzel and Antoncic (2008) dan Ardiana et al. (2010).

7. *Business knowledge* berpengaruh terhadap *Business performance* melalui *Innovation*

Hasil Penilaian hipotesis pada *result for inner weights*, terkait peran dari variabel *innovation* dalam memperkuat pengaruh *business knowledge* terhadap *business performance* pada UMKM di Kota Padang. Temuan hipotesis memperlihatkan bahwa *innovation* tidak mampu memperkuat pengaruh *business knowledge* secara signifikan positif terhadap *business performance* pada kesalahan menolak data sebesar 0.05. Dimana nilai koefisien regresi sebesar 0.034, nilai t statistik sebesar 1.659 dan nilai probabilitas sebesar 0.098, oleh karena itu hipotesis ini tidak dibuktikan atau ditolak karena nilai probabilitas kecil dari 0.05 atau  $0.098 < 0.05$ . Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Puryantini et al. (2017), yang menyimpulkan bahwa Variabel inovasi tidak berperan dalam hubungan memediasi *knowledge management* terhadap kinerja organisasi.

## SIMPULAN

Temuan penelitian ini menyimpulkan, bahwa secara keseluruhan variable *business knowledge*, *business skills* dan *innovation* terbukti dapat menentukan kemajuan atau *business performance* pada UMKM di Kota Padang. Disisi lain penelitian ini juga menemukan bahwa factor pengetahuan bisnis atau *business knowledge* juga memiliki pengaruh terhadap kemampuan UMKM Kota Padang untuk meningkatkan kemampuan (*business skills*) maupun inovasi (*innovation*). Selanjutnya fakta penelitian ini, juga menemukan bahwa *business skills* memiliki peran yang penting dalam meningkatkan pengaruh *business knowledge* terhadap *business performance* pada UMKM di Kota Padang. Namun dalam hal pengaruh *business knowledge*, terhadap *business performance* melalui *innovation*, tidak terlihat peran dari variable *innovation* mampu memperkuat pengaruh *business knowledge*, terhadap *business performance*. Dengan kata lain bahwa pengetahuan bisnis yang dimiliki UMKM belum berdampak secara maksimal mampu dalam inovasi produk atau layanan dalam memaksimalkan *business performance*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. r. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan: Aswaja Pressindo.
- Ahmed, P., & Shepherd, C. (2012). *Innovation management*: Pearson Higher Ed.
- Al-Ansari, Y., Pervan, S., & Xu, J. (2013). Innovation and business performance of SMEs: the case of Dubai. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 6(3/4), 162-180.
- Ardiana, I., Brahmayanti, I., & Subaedi, S. (2010). Kompetensi SDM UKM dan pengaruhnya terhadap kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 42-55.
- Armstrong, D. G., Lavery, L. A., & Harkless, L. B. (1998). Validation of a diabetic wound classification system: the contribution of depth, infection, and ischemia to risk of amputation. *Diabetes care*, 21(5), 855-859.

- Bassellier, G., & Benbasat, I. (2004). Business competence of information technology professionals: conceptual development and influence on IT-business partnerships. *MIS quarterly*, 673-694.
- Berliner, D., Borich, G., & Fenton, K. (1977). *The Appraisal of Teaching: Concepts and Process*: Addison–Wesley Reading, Mass.
- Bernice, K., & Meredith, G. (1997). Relationship Among, Owner/Manager Personal Value, Business Strategis And Enterprise Performance. *Journal of small business management*.
- Blanchard, P. N. (2006). *Effective Training, Systems, Strategies, and Practices, 4/e*: Pearson Education India.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2008). *Management: The new workplace*: Evans Publishing Group.
- Freeman, L. (2004). Siting affordable housing *Living Cities Census Series*: The Brookings Institution Washington, DC.
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly Jr, J. (1996). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gomezelj Omerzel, D., & Antoncic, B. (2008). Critical entrepreneur knowledge dimensions for the SME performance. *Industrial Management & Data Systems*, 108(9), 1182-1199.
- Hsiao, Y.-C., Chen, C.-J., & Chang, S.-C. (2011). Knowledge management capacity and organizational performance: the social interaction view. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 645-660.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Jakarta. Erlangga.
- Karmilati, K., & Purbasari, R. N. (2012). Pengukuran Kinerja Usaha Kecil Menengah Menurut Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 14(3), 227-238.
- Matin, E. K., & Sabagh, P. (2015). Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance in Iranian Export Companies. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(2), 240.
- Maupa, H. (2004). Faktor-faktor Penentu Pertumbuhan Usaha Kecil di Sulawesi Selatan. *Jurnal analisis*, 1.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2015). *Human resources management*. Instructor, 2015.
- Nonaka, I. (2015). Takeuchi. 1995. *The knowledge-creating company*.
- Nyström, H. (1990). *Technological and market innovation: Strategies for product and company development*: Wiley Chichester.
- Özbağ, G. K., Esen, M., & Esen, D. (2013). The impact of HRM capabilities on innovation mediated by knowledge management capability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 784-793.
- Perindustrian, K. (2017). Kementrian Perindustrian Republik Indonesia. *Dipetik maret*, 7, 2017.
- Prince, M., Burns, D., Lu, X., & Winsor, R. (2015). Knowledge and skills transfer between MBA and workplace. *Journal of workplace learning*, 27(3), 207-225.
- Puryantini, N., Arfati, R., & Tjahjadi, B. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 2(2).
- Ryle, G. (1949). *The concept of mind*, Hutchinson & Co. Ltd., London, 15.

- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Singh, K. (2010). Developing human capital by linking emotional intelligence with personal competencies in Indian business organizations. *International Journal of Business Science and Applied Management*, 5(2).
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*: John Wiley & Sons.
- Statistik, B. P. (2017). Indeks Pembangunan Manusia 2016. *Jakarta (ID): Badan Pusat Statistik*.
- Surya, W. A. (2014). Pengaruh Employee Knowledge, Skill, Dan Ability (KSA) Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1).
- Tan, H.-T., & Libby, R. (1997). Tacit managerial versus technical knowledge as determinants of audit expertise in the field. *Journal of Accounting Research*, 35(1), 97-113.
- Wispondono, R. M. (2010). Analisis Permintaan Sumber Daya Manusia Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Propinsi Lampung. *Neo-Bis*, 4(1), 115-125.
- Zehir, C., Altindag, E., & Acar, A. Z. (2011). The effects of relationship orientation through innovation orientation on firm performance: an empirical study on Turkish family-owned firms. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 896-908.