

# Pengaruh Pengalaman Berwirausaha dan Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Menjalankan Usaha pada Pedagang Kuliner di Pajak USU Jalan Jamin Ginting Kota Medan

Dimas Surya<sup>1\*</sup>, Dahrul Siregar<sup>2</sup>, Yamin Siregar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area.

Corresponding Email: dimassurya@gmail.com<sup>1\*</sup>

## **Histori Artikel:**

*Dikirim 28 Januari 2025; Diterima dalam bentuk revisi 25 Februari 2025; Diterima 15 Maret 2025; Diterbitkan 1 April 2025.* Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

## **Suggested citation:**

Surya, D., Siregar, D., & Siregar, Y. (2025). Pengaruh Pengalaman Berwirausaha dan Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Menjalankan Usaha pada Pedagang Kuliner di Pajak USU Jalan Jamin Ginting Kota Medan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(2), 909–920. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i2.3946>.

## **Abstrak**

Penelitian ini mempunyai tujuan mengetahui pengaruh Pengalaman Berwirausaha dan pengembangan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan menjalankan usaha pada pedagang kuliner di Pajak USU Jl. Jamin Ginting Kota Medan. Disusunnya penelitian ini menerapkan teknik kuantitatif dengan model asosiatif kausal. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu karyawan yang menjalankan usaha pada pedagang kuliner di wilayah tersebut dan berdasarkan perhitungan rumus slovin ditetapkan bahwa sampel penelitian ini dengan jumlah 71 responden dengan dipergunakannya metode purposive sampling untuk mendapatkan informasi yang akurat dan representative dari populasi. Teknik untuk mengumpul data penelitian ini memanfaatkan media kuesioner yang disebarluaskan langsung menggunakan Gform. Adapun hasil penelitian menampilkan dengan parsial pengalaman berwirausaha memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan, secara parsial pengembangan kemampuan SDM memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan dan dengan serentak pengalaman berwirausaha dan pengembangan kemampuan SDM memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan menjalankan usaha bagi pedagang di wilayah tersebut. Dari hasil pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ditemukan hasil Adjusted R Square senilai 0,545 (54,5%) yang mendeskripsikan bahwa nilai varians yang dimiliki oleh kinerja karyawan dari variabel pengalaman berwirausaha dan pengembangan kemampuan SDM yaitu senilai 54,5% dan hasil sisa senilai 45,5% ditentukan dari berbagai variable ataupun faktor lainnya dan tidak diterangkan pada penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pengalaman Berwirausaha; Pengembangan Kemampuan SDM; Kinerja Karyawan.

## **Abstract**

This research seeks to ascertain the effect of Entrepreneurial Experience and the development of human resource capabilities on employee performance running a business on culinary traders at USU Tax Street Jamin Ginting Medan City. This study was put together utilizing quantitative techniques with causal associative research. The study's population consists of employees who run a business at culinary traders at the USU Tax Jalan Jamin Ginting Medan City and according to the Slovin formula's computation, it is determined that the study's sample consisted of 71 respondents with the use of purposive sampling techniques to obtain accurate and representative information from the population. This study's data collection method made use of a questionnaire media distributed directly using Gform. The results showed that partially entrepreneurial experience has a favorable and substantial impact on employee performance, partially the development of HR capabilities has a favorable and substantial impact on employee performance and simultaneously entrepreneurial experience and the development of HR capabilities have a favorable and substantial impact on employee performance running a business on culinary traders at USU Tax Jalan Jamin Ginting Medan City. In light of the test findings of the Coefficient of Determination ( $R^2$ ), it is found that the Adjusted R Square value is 0.545 (54.5%) which describes that the value of the variance owned by employee performance from the entrepreneurial experience variable and the development of HR capabilities is 54.5%. With the rest of 45.5% is impacted by additional variables or aspects that this study did not look at or explain.

**Keyword:** Entrepreneurial Experience; Human Resource Capability Development; Employee Performance.

## RESEARCH ARTICLE

## 1. Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Dengan kontribusi yang mencapai hampir 97% terhadap penyerapan tenaga kerja, UMKM menunjukkan dominasi yang signifikan dibandingkan dengan model usaha lainnya. Peranannya dalam mengurangi tingkat kemiskinan dan pengangguran sangat krusial (Ramli & Djumena, 2023). Perekonomian negara yang terus berkembang sangat bergantung pada sektor UMKM, yang secara nyata menciptakan lapangan pekerjaan dan memberikan solusi terhadap masalah kemiskinan. Namun, meskipun UMKM di Indonesia mengalami pertumbuhan yang terus berlanjut, banyak di antaranya yang menghadapi kesulitan dalam proses pengembangan dan tidak sedikit yang mengalami kegagalan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Koinworks pada Databoks (2021) menunjukkan bahwa pada awal tahun 2021, banyak pelaku UMKM yang merasa pesimis terhadap prospek bisnis mereka. Sekitar 42% pelaku UMKM memprediksi pendapatan mereka akan mengalami penurunan, sementara 21,4% lainnya memperkirakan penurunan yang lebih drastis. Perkembangan dan kelangsungan UMKM sering terhambat oleh berbagai kendala yang terlihat dalam rendahnya kinerja dan produktivitas. Menurunnya kinerja ini terlihat jelas dari kesulitan UMKM untuk bertahan, berkembang, dan menghadapi tantangan jangka panjang. Banyak UMKM yang tidak dapat mempertahankan kelangsungan usahanya atau tumbuh secara berkelanjutan. Selain itu, kinerja karyawan dalam menjalankan usaha juga sering terhambat oleh masalah internal, seperti kurangnya pengalaman dalam berwirausaha dan keterbatasan kemampuan sumber daya manusia (Himawati, 2024). Kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari upaya individu yang tercapai melalui kapasitas dan tindakan dalam berbagai konteks. Mangkunegara (2021:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah gabungan dari hasil kerja yang dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pekerja dalam menjalankan tugas berdasarkan perannya. Kualitas tersebut mencakup aspek keakuratan, kelembutan, dan kebersihan dalam tugas kerja, sementara pengukuran kuantitas dilakukan berdasarkan total atau volume tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Pengalaman berwirausaha adalah kemampuan yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas dan kegiatan dalam dunia bisnis, yang berkaitan langsung dengan efisiensi dalam mencapai tujuan. Firmansyah & Roosmawarni (2019) mengungkapkan bahwa pengalaman dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan tingkat kompetensi strategis. Pengalaman yang luas dari individu maupun kelompok memiliki peran penting dalam meningkatkan hasil yang lebih efektif dan efisien dalam kewirausahaan. Dengan demikian, pengalaman kerja yang memadai dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengelolaan usaha yang lebih baik (Setiani & Anisah, 2022). Selain pengalaman berwirausaha, kualitas sumber daya manusia (SDM) juga memainkan peran sentral dalam pengembangan UMKM. Kualitas tenaga kerja berpengaruh besar terhadap produktivitas dan kinerja UMKM. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDM menjadi faktor utama yang mendukung pertumbuhan dan daya saing UMKM. Kinerja individu dapat diukur dari pencapaian dan efektivitas kerja, yang dipengaruhi oleh tujuan, desain pekerjaan, manajemen, dan karakteristik masing-masing individu. Kinerja berkontribusi besar terhadap volume produksi, hasil yang dicapai, dan efisiensi yang diperoleh dari tenaga kerja yang terarah. Namun, keterbatasan dalam pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDM dapat menghambat kinerja UMKM. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi para pelaku UMKM sangat penting untuk memperkuat daya saing dan meningkatkan kinerja mereka (Irawan *et al.*, 2023). Berdasarkan hasil observasi terhadap beberapa karyawan yang menjalankan usaha di pedagang kuliner di Pajak USU Jalan Jamin Ginting Kota Medan, ditemukan sejumlah permasalahan yang menghambat kinerja karyawan. Salah satu faktor utama yang menjadi penghambat adalah kurangnya pengalaman berwirausaha dari pemilik usaha kuliner di kawasan tersebut. Banyak pemilik usaha yang hanya mengandalkan modal usaha untuk memulai bisnis tanpa memiliki pengetahuan kewirausahaan yang memadai. Hal ini mengurangi efektivitas mereka dalam mengelola usaha dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan usaha yang optimal. Selain itu, terbatasnya wawasan dan keterampilan SDM di UMKM tersebut juga menghambat pertumbuhan usaha. Meskipun usaha ini telah berjalan cukup lama, perkembangannya terhambat oleh minimnya pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola dan mengembangkan usaha.

## RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan fenomena masalah tersebut, dapat disimpulkan bahwa pedagang kuliner di Pajak USU Jalan Jamin Ginting Kota Medan menghadapi hambatan dalam kinerja karyawan mereka, yang dipengaruhi oleh pengalaman berwirausaha dan pengembangan kemampuan SDM. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Pengalaman Berwirausaha dan Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan dalam Menjalankan Usaha pada Pedagang Kuliner di Pajak USU Jalan Jamin Ginting Kota Medan".

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2022), metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini sering dikenal dengan metode ilmiah karena memenuhi kriteria obyektivitas, keteraturan, pengukuran yang jelas, empiris, dan rasional. Selain itu, pendekatan ini melibatkan analisis data yang bersifat statis dan kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini, terdapat variabel independen yang berperan sebagai faktor yang mempengaruhi, serta variabel dependen yang dipengaruhi, yang membentuk hubungan sebab-akibat di antara keduanya (Sugiyono, 2022).

### 2.1 Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada kelompok subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan telah ditetapkan oleh peneliti untuk menjadi dasar pengambilan kesimpulan (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang menjalankan usaha bagi pedagang kuliner di Pajak USU, Jalan Jamin Ginting, Kota Medan, yang berjumlah 250 pedagang. Sedangkan sampel merujuk pada bagian atau karakteristik dari populasi yang lebih besar. Mengingat adanya kendala biaya, sumber daya manusia, dan waktu, peneliti memutuskan untuk menggunakan sampel sebagai solusi praktis untuk mempelajari populasi secara lebih efisien (Sugiyono, 2022). Untuk mendapatkan sampel yang representatif dan akurat, penelitian ini menerapkan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria atau standar tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin, yang dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{250}{1+N(e)^2} = n = \frac{250}{1+250(0,1)^2} = 71,428$$

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Metode kuantitatif dipilih karena berdasarkan pada filsafat positivisme dan dikenal dengan pendekatan ilmiah yang memenuhi kriteria objektivitas, keteraturan, pengukuran yang jelas, empiris, dan rasional. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel, di mana variabel independen berfungsi sebagai faktor yang mempengaruhi dan variabel dependen sebagai faktor yang dipengaruhi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang menjalankan usaha bagi pedagang kuliner di Pajak USU, Jalan Jamin Ginting, Kota Medan, yang berjumlah 250 pedagang. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin, jumlah sampel yang ditetapkan adalah 71 responden, yang dipilih dengan teknik purposive sampling untuk memastikan sampel yang representatif dan sesuai dengan kriteria penelitian. Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui angket atau wawancara, serta data sekunder yang diperoleh melalui sumber lain seperti artikel, literatur, dan buku yang relevan dengan topik penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan meliputi pengujian instrumen untuk memastikan validitas dan reliabilitas kuesioner, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier

## RESEARCH ARTICLE

berganda. Selain itu, dilakukan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk menguji hipotesis dan menjawab rumusan masalah penelitian.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil

##### 3.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen, dalam hal ini angket (kuesioner), dapat mengukur hal yang dimaksudkan dengan benar. Sebuah angket dapat dianggap valid jika item-item pertanyaan yang ada mampu menggali dan mengungkapkan aspek-aspek yang hendak diukur dalam penelitian ini (Ghozali, 2021:66). Kriteria yang digunakan dalam uji validitas ini adalah apabila nilai rhitung untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel, maka instrumen tersebut dapat dinyatakan valid. Oleh karena itu, seluruh item dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diuji dengan perhitungan nilai rhitung dan dibandingkan dengan nilai rtabel untuk menentukan apakah instrumen pengukuran tersebut sah untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pengalaman Berwirausaha (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,610	0,361	Valid
	X1.2	0,690		Valid
	X1.3	0,747		Valid
	X1.4	0,625		Valid
	X1.5	0,722		Valid
	X1.6	0,658		Valid
	X1.7	0,665		Valid
	X1.8	0,766		Valid
	X1.9	0,637		Valid
	X1.10	0,685		Valid
Pengembangan Kemampuan SDM (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,751	0,361	Valid
	X2.2	0,747		Valid
	X2.3	0,763		Valid
	X2.4	0,822		Valid
	X2.5	0,778		Valid
	X2.6	0,796		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,714	0,361	Valid
	Y.2	0,805		Valid
	Y.3	0,615		Valid
	Y.4	0,618		Valid
	Y.5	0,897		Valid
	Y.6	0,770		Valid
	Y.7	0,829		Valid
	Y.8	0,880		Valid
	Y.9	0,751		Valid
	Y.10	0,728		Valid

## RESEARCH ARTICLE

Dari Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai rhitung untuk seluruh item pertanyaan pada variabel Pengalaman Berwirausaha ( $X_1$ ), Pengembangan Kemampuan SDM ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) lebih besar dari nilai rtabel (0,361). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner ini valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021), uji reliabilitas digunakan untuk menilai kualitas kuesioner sebagai alat ukur untuk variabel tertentu. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika hasil yang diberikan oleh responden pada setiap item menunjukkan konsistensi sepanjang waktu. Kriteria penilaian yang digunakan dalam uji reliabilitas ini adalah jika angka Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 (60%), maka kuesioner tersebut dapat dianggap reliabel dan konsisten. Dengan demikian, kuesioner dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk digunakan kembali sebagai instrumen dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Pengalaman Berwirausaha ( $X_1$ )	0,869	> 0,6	Reliabel
Pengembangan Kemampuan SDM ( $X_2$ )	0,862	> 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,917	> 0,6	Reliabel

Dari Tabel 2 di atas, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Pengalaman Berwirausaha ( $X_1$ ) adalah 0,869, Pengembangan Kemampuan SDM ( $X_2$ ) sebesar 0,862, dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,917, yang semuanya lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner reliabel dan dapat dipercaya untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

### 3.1.3 Uji Normalitas

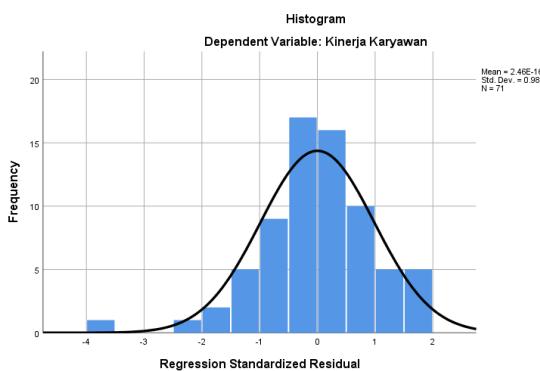
Pengujian normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel residual atau error dalam model regresi terdistribusi secara normal (Ghozali, 2021). Normalitas data merupakan salah satu syarat penting untuk memastikan regresi yang baik. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan tiga pendekatan, yaitu uji Kolmogorov-Smirnov, histogram, dan probability plot, untuk mendeteksi apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas-Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18747417
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.064
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

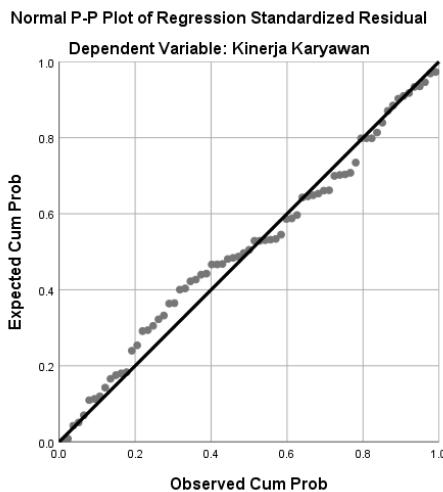
## RESEARCH ARTICLE

Dari hasil pengujian normalitas menerapkan pengujian Kolmogorov-Smirnov yang ditampilkan dalam tabel tersebut menampilkan hasil signifikan pada kolom Asymp sign. (2-tailed) senilai  $0.200 > 0,05$ . Jadi dinyatakan data riset ini terdistribusi dengan normal.



Gambar 2. Grafik

Dari hasil pengujian normalitas memanfaatkan grafik histogram yang dipaparkan pada gambar tersebut, terlihat grafik histogram secara tegas menunjukkan bentuk lonceng (Bell Shaped) dan tidak terlihat adanya indikasi yang kemiringan ke kiri ataupun kanan. Dari pada itu, dinyatakan data penelitian ini terdistribusi dengan normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas-Grafik Probability Plot

Dari hasil uji normalitas menggunakan grafik probability plot yang ditampilkan dalam Gambar 3, terlihat bahwa pola pada kurva probability plot menyebar di sekitar dan mengarah ke garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal.

### 3.1.4 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2021), uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel independen. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi.

## RESEARCH ARTICLE

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	11.415	3.296		3.464	.001		
Pengalaman Berwirausaha	.506	.100	.517	5.074	.000	.626	1.597
Pengembangan Kemampuan SDM	.338	.111	.309	3.035	.003	.626	1.597

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan dalam Tabel 4, terlihat bahwa variabel Pengalaman Berwirausaha ( $X_1$ ) memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,597, yang lebih kecil dari 10, dan nilai Tolerance sebesar 0,626, yang lebih besar dari 0,1. Begitu pula dengan variabel Pengembangan Kemampuan SDM ( $X_2$ ), yang memiliki nilai VIF sebesar 1,597 dan nilai Tolerance sebesar 0,626. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan indikasi adanya multikolinearitas.

### 3.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi adanya perbedaan varians residual antar observasi dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya memenuhi syarat homoskedastisitas, yang berarti tidak adanya heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Kriteria penilaianya adalah jika nilai signifikansi (sign.) lebih besar dari 0,05, maka tidak ada bukti adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.188	2.221		.985	.328
Pengalaman Berwirausaha	-.046	.067	-.104	-.687	.494
Pengembangan Kemampuan SDM	.085	.075	.172	1.136	.260

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser yang dipaparkan dalam Tabel 5, ditemukan bahwa variabel Pengalaman Berwirausaha ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,494, yang lebih besar dari 0,05, dan variabel Pengembangan Kemampuan SDM ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,260, yang juga lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas.

### 3.1.6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk menguji hipotesis, digunakan metode analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengukur besaran

## RESEARCH ARTICLE

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021:145). Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk memprediksi pengaruh variabel independen, yaitu Pengalaman Berwirausaha (X1) dan Pengembangan Kemampuan SDM (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y), dengan menggunakan SPSS versi 25.00. Berikut ini adalah pemaparan hasil regresi linier berganda:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.415	3.296		3.464	.001
Pengalaman Berwirausaha	.506	.100	.517	5.074	.000
Pengembangan Kemampuan SDM	.338	.111	.309	3.035	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linear berganda dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = 11,415 + 0,506X_1 + 0,338X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta ( $\alpha$ ) diperoleh dengan nilai 11,415 yang memiliki arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Pengalaman Berwirausaha (X1) dan Pengembangan Kemampuan SDM (X2), berpengaruh positif terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y) dalam menjalankan usaha pada pedagang kuliner di daerah penelitian.
- 2) Koefisien  $b_1$  (X1) sebesar 0,506 dengan arah positif menunjukkan bahwa Pengalaman Berwirausaha (X1) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada Pengalaman Berwirausaha, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,506 (atau 50,6%) dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 3) Koefisien  $b_2$  (X2) sebesar 0,338 dengan arah positif menunjukkan bahwa Pengembangan Kemampuan SDM (X2) juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, apabila terjadi peningkatan sebesar 1% pada Pengembangan Kemampuan SDM, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,338 (atau 33,8%), jika variabel lain dianggap konstan.

### 3.1.7 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2021), uji statistik t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variasi variabel dependen secara individu. Kriteria pengujian untuk uji t adalah jika nilai thitung lebih besar dari ttabel dan signifikansi (p-value) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $(n - k) = 71 - 3 = 68$ , yang menghasilkan nilai ttabel sebesar 1,995.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.415	3.296		3.464	.001
Pengalaman Berwirausaha	.506	.100	.517	5.074	.000

## RESEARCH ARTICLE

Pengembangan Kemampuan SDM	.338	.111	.309	3.035	.003
----------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial (uji t) yang ditampilkan dalam Tabel 7, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pengujian variabel Pengalaman Berwirausaha (X1), diperoleh nilai hitung sebesar 5,074, yang lebih besar dari nilai ttabel 1,995. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Berwirausaha berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi (sign) yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti pengaruhnya signifikan. Oleh karena itu, H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti Pengalaman Berwirausaha memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan usaha.
- 2) Pada pengujian variabel Pengembangan Kemampuan SDM (X2), diperoleh nilai hitung sebesar 3,035, yang lebih besar dari nilai ttabel 1,995. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Kemampuan SDM juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,003, yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti pengaruhnya signifikan. Oleh karena itu, H2 diterima dan H0 ditolak, yang berarti Pengembangan Kemampuan SDM memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan usaha.

### 3.1.8 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2021), uji statistik F digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel independen secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang menunjukkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Dalam penelitian ini, derajat kebebasan (df) dihitung sebagai df1 = k - 1 dan df2 = n - k, di mana k = 3 dan n = 71, sehingga df1 = 2 dan df2 = 68. Berdasarkan pedoman statistik, nilai Ftabel yang ditemukan adalah 3,13.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	898.547	2	449.274	42.956
	Residual	711.199	68	10.459	
	Total	1609.746	70		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Kemampuan SDM, Pengalaman Berwirausaha

Dari hasil uji simultan (uji F) yang ditampilkan dalam Tabel 8, diperoleh nilai Fhitung sebesar 42,956, yang lebih besar dari nilai Ftabel 3,13. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti pengaruhnya signifikan. Oleh karena itu, H3 diterima dan H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa pengalaman berwirausaha dan pengembangan kemampuan SDM secara simultan memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan usaha di wilayah tersebut.

### 3.1.9 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghazali (2021), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan lebih banyak variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati nilai 0, semakin kecil kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen.

## RESEARCH ARTICLE

Tabel 9. Hasil Uji Koefisian Determinasi (R2)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.545	3.234
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Kemampuan SDM, Pengalaman Berwirausaha				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Dari hasil uji Koefisien Determinasi (R2) yang ditampilkan dalam tabel tersebut, ditemukan nilai yang didapatkan dalam kolom Adjusted R Square senilai 0,545 atau setara dengan 54,5%. Hal tersebut mendeskripsikan bahwa nilai varians yang dimiliki oleh kinerja karyawan dari variabel pengalaman berwirausaha dan pengembangan kemampuan SDM yaitu senilai 54,5% dan hasil sisa senilai 45,5% ditentukan dai peengaruh berbagai variable ataupun faktor lainnya yang tidak diamati dan tidak diterangkan pada riset ini.

### 3.2 Pembahasan

Dari hasil temuan yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pengalaman berwirausaha memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang menjalankan usaha pada pedagang kuliner di Pajak USU, Jalan Jamin Ginting, Kota Medan. Hal ini terlihat dari nilai thitung sebesar 5,074 yang lebih besar dari ttabel 1,995, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman berwirausaha memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan usaha bagi pedagang di wilayah tersebut, yang sejalan dengan penelitian Novianty & Handoyo (2025) dan Lorenza & Harahap (2022) yang juga menunjukkan bahwa pengalaman berwirausaha memberikan dampak positif terhadap kinerja UMKM. Selain itu, pengembangan kemampuan SDM juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai thitung sebesar 3,035 yang lebih besar dari ttabel 1,995 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kemampuan SDM memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Irawan *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan di UMKM Alostein Store memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, pengaruh simultan dari pengalaman berwirausaha dan pengembangan kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan juga terbukti signifikan. Nilai Fhitung sebesar 42,956 yang lebih besar dari Ftabel 3,13, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini secara simultan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,545 menunjukkan bahwa pengalaman berwirausaha dan pengembangan kemampuan SDM menjelaskan 54,5% variasi pada kinerja karyawan, sementara 45,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 4. Kesimpulan dan Saran

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengalaman berwirausaha memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan yang menjalankan usaha bagi pedagang kuliner di Pajak USU, Jalan Jamin Ginting, Kota Medan. Selain itu, pengembangan kemampuan SDM juga berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan usaha tersebut. Lebih jauh lagi, pengalaman berwirausaha dan pengembangan kemampuan SDM secara simultan memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan yang menjalankan usaha bagi pedagang kuliner di wilayah tersebut.

## RESEARCH ARTICLE

**5. Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada pemberi dana penelitian atau donatur. Ucapan terima kasih dapat juga disampaikan kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan penelitian. Dosen/ peneliti yang tercantum dalam daftar penulis tidak perlu diberikan ucapan terima kasih di bagian ini.

**6. Referensi**

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Dwijayanti, N. S. (2021, December). PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN DAN PENGALAMAN BERWIRAUSAHA TERHADAP SIKAP BERWIRAUSAHA MAHASISWA PMW UNIVERSITAS JAMBI. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPERS FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS KRISTEN IMMANUEL* (pp. 228-240).
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Firmansyah, M. A., & Roosmawarni, A. (2019). Kewirausahaan (Dasar dan konsep). Qiara Media.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Gunawan, K., & Suandana, N. (2024). ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN USAHA, DIGITAL MARKETING DAN AKSES PERMODALAN TERHADAP KINERJA UKM (Studi pada UKM di Kabupaten Buleleng Bali). *Widya Amerta*, 11(1), 129-151. <https://doi.org/10.37637/wa.v11i1.1940>.
- Harahap, N. A. (2022). Pengaruh Modal Usaha Dan Tingkat Pengalaman Berwirausaha Terhadap Kinerja Umkm Perkebunan Buah Naga Di Desa Lestari Dadi Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 27-38. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.326>.
- Himawati, N. (2024). Determinants of Success and Failure in Entrepreneurship: A Literature Review. *Journal of Business Improvement*, 1(2).
- Irawan, E., Ramadhan, N. A., Hidayaty, D. E., & Sandi, S. P. H. (2023). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM MENJALANKAN UMKM ALOSTEIN STORE. *Cross-border*, 6(2), 1073-1080.
- Kamil, H., Kharisma, E., Churiyah, J., Likhidma, A., Nikmah, I. N. K., & Al-Kahfi, M. S. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Kerajinan Tangan Melalui Pelatihan dalam Upaya Meningkatkan UMKM. *NAJWA: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 1(2), 123-136. <https://doi.org/10.30762/najwa.v1i2.248>.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta*, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.

## RESEARCH ARTICLE

- Norrochman, M. A. (2024). Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM), Pengalaman Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (Studi Kasus Pada Rumah Makan Malioboro di Kota Solo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 3(01), 64-73.
- Pasar, P. O. K. D. O., Umkm, T. K., Lama, P. B. K. D. P., Prasetyo, T. A., Wijaya, A., Leverage, D. G. O. S. P., ... & Nuringsih, K. (2019). Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan.
- Ramli, R. R., & Djumena, E. (2023). UMKM Makanan dan Minuman Keluhkan Penurunan Omzet. *Kompas.com*.
- Setiany, Y. I., & Anisah, H. U. (2024). PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN, PENGALAMAN USAHA DAN KETERAMPILAN BERWIRASAHA TERHADAP KEBERHASILAN USAHA (STUDI PADA UMKM KULINER DI KOTA BANJARBARU). *KINDAI*, 20(2), 159-172. <https://doi.org/10.35972/kindai.v20i2.1672>.
- Silaen, N. R. *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
- Sujarweni, V. W. (2015). Metodologi penelitian bisnis & ekonomi.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap tingkat etos kerja karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742.