
**EKSPLORASI FAKTOR SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN
(HRBE)**

Oleh

Rusman Frenrika¹, Isniar Budiarti²**¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1, Bandung,****²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Komputer Bandung,
Jl. Dipatiukur No. 112-116, Bandung.**Email: rusman@unisba.ac.id, isniar.budiarti@email.unikom.ac.id**Abstrak**

Peluang wirausaha muncul ketika individu tertentu memiliki wawasan nilai sumber daya yang tidak dimiliki orang lain. Kewaspadaan kewirausahaan, pengetahuan kewirausahaan, dan kemampuan untuk mengkoordinasikan sumber daya sebagai sumber daya mereka sendiri. Studi ini dimaksudkan untuk memajukan pemahaman kita tentang faktor sumber daya manusia berdasarkan kewirausahaan. Sebanyak 175 kuesioner dikirim ke manajer HRM, dan 150 diterima kembali adalah 86% tingkat respons dari 175 UKM. Analisis faktor digunakan untuk menilai struktur yang mendasari sumber daya manusia. Tanggapan terhadap item HRM dan kewirausahaan dianalisis menggunakan analisis varians multivariat (MANOVA). Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa faktor-faktor sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap kewirausahaan adalah Kemampuan Berwirausaha dan Inovasi Wirausaha, Kecerdasan Wirausaha, Pengetahuan Wirausaha, dan Kompetensi Wirausaha.

Kata Kunci: Kemampuan Berwirausaha; Inovasi Kewirausahaan; Kewirausahaan Cerdas; Pengetahuan Wirausaha; Kompetensi Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Paling sering penelitian yang meneliti sumber daya manusia dalam konteks kewirausahaan telah melihat jumlah kualifikasi (Hayton, 2005a), keragaman kualifikasi dan pengalaman (Bantel & Jackson, 1989), produktivitas personel (Deeds, DeCarolis, & Coombs, 1998), dan pendidikan dan pengalaman tim manajemen puncak (Chandler, Honig, & Wiklund, 2005). Heneman, J.W., & S. M., (2000), berpendapat bahwa teori-teori seperti tentang SDM, pada umumnya, tidak dapat diperluas ke UKM dan cenderung tidak sesuai dengan permasalahan SDM yang sebenarnya dihadapi oleh para praktisi UKM di lapangan. Penelitian sebelumnya tentang SHRM menunjukkan bahwa konfigurasi praktik SDM dapat mengarah pada kinerja yang lebih tinggi di pihak perusahaan dan menjadi sumber keunggulan kompetitif yang

berkelanjutan karena sistem praktik ini seringkali unik dan sulit untuk ditiru (Lado & M., 1994). Ada banyak studi berbasis empiris yang meneliti hubungan antara kewirausahaan dan kinerja organisasi (Agarwal & Chatterjee, 2007). Studi ini mencoba untuk mengisi kesenjangan ini dengan memperluas teori HRM berbasis kewirausahaan saat ini.

LANDASAN TEORI**1. Sumber daya manusia**

Menurut pandangan berbasis sumber daya, agar sumber daya memenuhi syarat sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, sumber daya harus menambah nilai bagi perusahaan, harus langka dan sulit untuk ditiru, dan mungkin tidak memiliki pengganti yang memadai (Barney JB, 1986a). Sumber daya modal manusia mencakup hal-hal seperti pengalaman, penilaian, dan kecerdasan

individu. Oleh karena itu, empat kriteria harus dikaitkan dengan sumber daya agar dapat memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan: 1) sumber daya harus menambah nilai positif bagi perusahaan, 2) sumber daya harus unik atau langka di antara pesaing saat ini dan potensial, 3) sumber daya harus dapat ditiru secara tidak sempurna, dan 4) sumber daya tidak dapat diganti dengan sumber daya lain oleh perusahaan pesaing (Barney J., 1991).

Sebagai kumpulan modal manusia di bawah kendali perusahaan dalam hubungan kerja langsung (Wright, McMahan, & McWilliams, 1993). Fokus pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang melekat pada individu yang membentuk organisasi (Flamholtz & Lacey, 1981). Keterampilan manusia dalam organisasi. Kompetensi meliputi seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (McKelvey, 1983). Manusia dianggap sebagai sumber nilai tambah pertama. hubungan signifikan yang ada antara investasi dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia (perlindungan kerja, bagi hasil, evaluasi, insentif, kompensasi, karier, komunikasi) dan efektivitas organisasi (Choukir & Khoufi, 2011). Penciptaan nilai (Hashimoto, 1981). Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang berkualitas dengan kecerdasan dan pengalaman yang sesuai dalam keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

2. Kewirausahaan

Sejak kewirausahaan dapat didefinisikan sebagai "perilaku inovatif bersekutu dengan orientasi strategis dalam mengejar profitabilitas dan pertumbuhan" (Carland, Boulton, William, & Carland, 1984). Namun, kesenjangan penting tetap ada dalam pemahaman kita tentang kewirausahaan dan inovasi, yang akibatnya membatasi pemahaman kita tentang kontribusi ekonomi, sosial, dan teknologi. Mengutip dalam (Olutuase, 2014) tentang wirausahawan "berinovasi" individu yang membawa kombinasi baru yang mencakup proses baru,

produk baru, sumber pasokan, pasar baru, dan bentuk organisasi baru, bahwa aktivitas kewirausahaan diperlukan untuk menumbuhkan dan mengembangkan ekonomi apa pun dapat dilacak kepada pengusaha perorangan.

Ini menekankan peran pengguna pengetahuan kewirausahaan dalam proses yang menciptakan nilai bagi perusahaan wirausaha dan pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan industri, wilayah, dan ekonomi (Agarwal, Audretsch, & Sarkar, 2010). (Alvarez & Busenitz, 2001) berpendapat bahwa RBV secara teoritis dapat menginformasikan dan memperluas penelitian terkini tentang kewirausahaan. Mereka menyarankan bahwa melalui proses kewirausahaan dari kognisi, penemuan, pemahaman peluang pasar, dan pengetahuan terkoordinasi bahwa input menjadi output yang heterogen.

3. Human Resources based Entrepreneurship

Kewirausahaan membutuhkan akuisisi berkelanjutan dan pengembangan sumber daya baru dan cara-cara baru untuk mengkonfigurasi ulang sumber daya. Sumber Daya Manusia telah melahirkan model bisnis baru dan memainkan peran penting dalam transformasi digital (Kaur, 2018). Banyak universitas membangun sumber daya manusia yang kritis, menghasilkan pengetahuan baru dan berusaha untuk mempromosikan inovasi melalui kewirausahaan akademik (Adlowo & Surujlal, 2020). Setelah meninjau literatur tentang pandangan berbasis sumber daya, makalah ini mengeksplorasi gagasan bahwa SDM dan karakteristik manajerial pengusaha dapat berfungsi sebagai kompetensi organisasi dan menjadi sumber daya saing berkelanjutan untuk pengembangan dan integrasi kompetensi organisasi. Banyak perhatian telah diberikan pada peran sumber daya manusia, dalam meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam konteks kewirausahaan (Den Hartog & R., 2004), karakteristik

manajerial dan psikologis pengusaha (Sadler-Smith, Y, saya, & B, 2003).

Dimensi umum adalah: Pengetahuan Kewirausahaan adalah manifestasi utama dari modal manusia yang diperlukan untuk keberhasilan dan keberlanjutan kewirausahaan (Wu, Chang, & Chen, 2008). konsep, keterampilan, dan mentalitas yang digunakan atau harus digunakan oleh wirausahawan (Jack & Anderson, 1999). Mencerminkan pengetahuan seseorang tentang aktivitas fungsional dasar yang diperlukan untuk memulai bisnis (Roxas, Panizales, & de Jesus, 2008). Entrepreneurial Experience adalah proses memahami kebutuhan pelanggan Anda, membangun produk yang diinginkan pelanggan dan memvalidasi kelangsungan bisnis. Diferensiasi penting dibuat antara "pengusaha biasa" yang memiliki pengalaman kepemilikan bisnis sebelumnya dan "pengusaha pemula" yang menjalankan bisnis mereka tanpa pengalaman kewirausahaan sebelumnya (Ucbasaran, Alsos, Westhead, & Wrigh, 2008). Kemampuan berwirausaha adalah mengubah ide menjadi tindakan, termasuk kreativitas, inovasi dan pengambilan risiko. Kewaspadaan kewirausahaan diperkenalkan ke dalam literatur kewirausahaan oleh Kirzner, yang pertama kali mendefinisikannya sebagai 'kemampuan untuk memperhatikan tanpa mencari peluang yang sampai sekarang diabaikan' (Kirzner, 1979), penilaian kewirausahaan adalah keterampilan imajinatif, derivasi aturan keputusan, keterampilan analitis dan keterampilan mencari (Foss, Klein, & Bjørnskov, 2018), Kecerdasan Wirausaha merupakan kombinasi perpaduan aspek kecerdasan analitis, kreatif, dan praktis (Sternberg, 2004), Kompetensi wirausaha adalah seperangkat keterampilan dan kemampuan yang dimiliki dan/atau dapat dimiliki individu memperoleh dan meningkatkan menjadi proaktif dan menunjukkan semangat inisiatif (Floris & Dettori, 2020), Inovasi kewirausahaan adalah seperangkat pengetahuan tentang inovasi

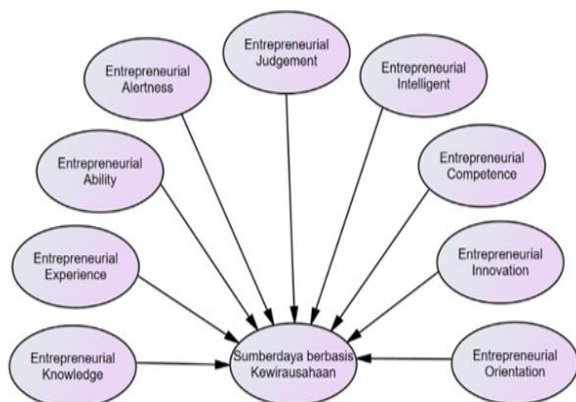
operasi, inovasi pasar/pemasaran, inovasi organisasi, dan inovasi manajemen batas (Manimala, 1992), Wirausaha orientasi adalah proses, praktik, dan aktivitas pengambilan keputusan yang mengarah pada entri baru (Kiyabo & I.) kisah, 2020).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara sumber daya manusia (SDM) dan kewirausahaan. Sampai saat ini, sedikit perhatian yang diberikan pada HPWS UKM (Seong, 2011). Karena perusahaan di negara-negara Asia mungkin memiliki SDM yang berbeda, penting untuk melihat hubungan antara SDM dan kewirausahaan. Kedua, artikel ini mengkaji pengaruh kewirausahaan terhadap faktor kinerja perusahaan. Kewirausahaan telah dianggap mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan (Zahra & J, 1995), kepemimpinan yang kuat dan mekanisme pengambilan keputusan terpusat (Dastmalchian, Lee, & Ng, 2000). Dengan demikian, penelitian ini dimaksudkan untuk memajukan pemahaman kita tentang faktor sumber daya manusia berdasarkan kewirausahaan.

METODE PENELITIAN

Instrumen survei menggunakan kuesioner yang ditujukan pada manajer HRM yang pada prinsipnya berkaitan dengan memiliki mereka mencirikan praktik HRM perusahaan. Sebanyak 175 kuesioner dikirim ke manajer HRM, dan 150 diterima kembali untuk tingkat respons 86% dari 175 UKM. Analisis faktor pertama kali dijalankan untuk menilai struktur yang mendasari sumber daya manusia. Sebanyak 3 faktor dengan nilai eigen lebih besar dari 1,0 dihasilkan, menjelaskan 58% dari varians dalam data. Label digunakan untuk setiap faktor berdasarkan pemuatan item. Keandalan (Cronbach alpha) dihitung untuk faktor-faktor ini, dan analisis item dilakukan, menghasilkan koefisien 0,71. Dengan demikian, skor kewirausahaan dijumlahkan untuk manajer berkorelasi (Pearson), dan tanggapan terhadap item HRM dan

kewirausahaan dibuat dengan menggunakan analisis varians multivariat (MANOVA).



Gambar 1. Faktor pembentuk HRBE

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terlepas dari kenyataan bahwa hubungan antara praktik SDM dan kewirausahaan itu kompleks, pandangan berbasis sumber daya dari perusahaan menunjukkan potensi manajer untuk memainkan peran aktif dalam mengembangkan keunggulan tersebut melalui fokus pada sumber daya perusahaan. Peran manajer, kemudian, adalah untuk mengenali, mengembangkan, dan mengeksploitasi sumber daya di dalam perusahaan. Senada dengan (Dierickx & Cool, 1989) menyatakan bahwa keunggulan harus ditemukan pada sumber daya yang langka, tidak dapat ditiru secara sempurna, dan tidak dapat diganti yang sudah dikuasai oleh suatu perusahaan. Hasil analisis varian dari masing-masing faktor sumber daya manusia disajikan pada tabel berikut ini.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			.628
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	245.623	
	Df	36	
	Sig.	.000	

Hasil penelitian menunjukkan bahwa KMO MSA 0,628 > 0,50 dan Bartlett's Test of Sphericity (Sig) 0,000 < 0,05. dikatakan analisis faktor dalam penelitian ini memenuhi syarat.

		Ent. Knowledge	Ent. Experience	Ent. Ability	Ent. Alertness	Ent. Judgement	Ent. Intelligent	Ent. Competence	Ent. Innovation	Ent. Orientation
Anti-image Covariance	Entre. Knowledge	.845	-.179	-.024	-.126	-.055	-.106	-.090	.062	.127
	Entre. Experience	-.179	.780	.031	-.035	.006	-.109	.015	-.133	-.166
	Entre. Ability	-.024	.031	.624	-.017	-.212	.025	-.124	-.253	-.125
	Entre. Alertness	-.126	-.035	-.017	.638	.092	.090	-.150	-.228	-.219
	Entre. Judgement	-.055	.006	-.212	.092	.725	-.036	-.189	-.062	-.111
	Entre. Intelligent	-.106	-.109	.025	.090	-.036	.788	-.195	.038	-.136
	Entre. Competence	-.090	.015	.124	-.150	-.189	-.195	.729	.004	-.055
	Entre. Innovation	.062	-.133	-.253	-.228	-.062	.038	.004	.605	.146
	Entre. Orientation	.127	-.166	-.125	-.219	-.111	-.136	-.055	.146	.674
	Anti-image Correlation	Entre. Knowledge	.608	-.221	-.034	-.172	-.070	-.130	-.115	.087
Entre. Experience		-.221	.718	.044	-.049	.008	-.140	.020	-.193	-.229
Entre. Ability		-.034	.044	.614	-.027	-.315	.036	.184	-.412	-.193
Entre. Alertness		-.172	-.049	-.027	.617	.136	.127	-.220	-.367	-.334
Entre. Judgement		-.070	.008	-.315	.136	.668	-.048	-.260	-.093	-.159
Entre. Intelligent		-.130	-.140	.036	.127	-.048	.667	-.257	.055	-.186
Entre. Competence		-.115	.020	.184	-.220	-.260	-.257	.643	.096	-.079
Entre. Innovation		.087	-.193	-.412	-.367	-.093	.055	.006	.671	.228
Entre. Orientation		.169	-.229	-.193	-.334	-.159	-.186	-.079	.228	.698

a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Berdasarkan output di atas, bahwa nilai ekstraksi untuk semua variabel lebih besar dari 0,50, dengan demikian semua variabel dapat digunakan untuk menjelaskan faktor.

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1 Knowledge	2.633	29.252	29.252	2.633	29.252	29.252	1.929	21.433	21.433
2 Experience	1.550	17.217	46.469	1.550	17.217	46.469	1.778	19.754	41.188
3 Ability	1.042	11.579	58.048	1.042	11.579	58.048	1.517	16.860	58.048
4 Alertness	.918	10.199	68.247						
5 Judgement	.832	9.249	77.495						
6 Intelligent	.666	7.398	84.894						
7 Competence	.604	6.715	91.608						
8 Innovation	.419	4.654	96.263						
9 Orientation	.336	3.737	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan tabel tersebut, nilai eigenvalues awal dan jumlah ekstraksi kuadrat pembebanan yang dapat dibentuk adalah terdapat 3 variasi faktor yaitu [2,633,29,25%]; [1.550, 17,22%]; dan [1.042, 11,58%], sehingga total nilai komponen adalah 58,05%. Nilai korelasi pengetahuan kewirausahaan dengan komponen 1,2 dan 3 adalah 0,395, 0,330 dan 0,510. sedangkan nilai kemampuan korelasi kewirausahaan dengan komponen 2 dan 3 bernilai negatif sebesar [-0,589, dan -0,238]. Nilai korelasi pengetahuan kewirausahaan dengan komponen 1,2 dan 3 adalah 0,395, 0,330, dan 0,510. sedangkan nilai kemampuan korelasi kewirausahaan dengan komponen 2 dan 3 bernilai negatif sebesar [-0,589, dan -0,238].

Table 4: Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Entrepreneurial Knowledge	-.108	.147	.701
Entrepreneurial Experience	.169	.215	.644
Entrepreneurial Ability	.832	.112	-.037
Entrepreneurial Alertness	.464	.087	.596
Entrepreneurial Judgement	.497	.611	-.152
Entrepreneurial Intelligent	-.219	.707	.191
Entrepreneurial Competence	-.057	.661	.289
Entrepreneurial Innovation	.770	-.138	.299
Entrepreneurial Orientation	.302	.601	.149

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 11 iterations.

Tabel 4 menunjukkan kelompok faktor 1 adalah kemampuan kewirausahaan 0,832 dan inovasi kewirausahaan 0,770. kelompok 2 adalah Wirausaha Judgment 0,611, Kecerdasan Wirausaha 0,707, Kompetensi Wirausaha 0,661, dan Orientasi Wirausaha 0,601. sedangkan kelompok 3 Pengetahuan Wirausaha 0,701, Pengalaman Wirausaha 0,644, dan Kewaspadaan Wirausaha 0,596.

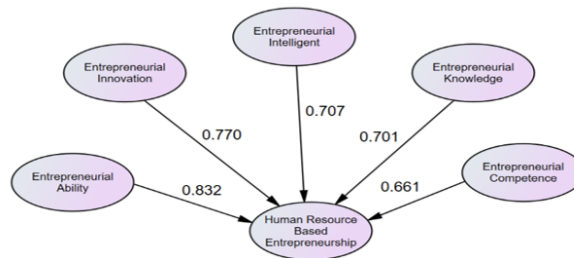
Table 5: Variabel Human Resources

Faktor	Variabel
1	Kemampuan Wirausaha dan Inovasi Wirausaha
2	Penilaian Wirausaha, Kecerdasan Wirausaha, Kompetensi Wirausaha, dan Orientasi Wirausaha
3	Pengetahuan Wirausaha, Pengalaman Wirausaha, dan Kewaspadaan Wirausaha

Baum & Locke (2004), mengasumsikan bahwa kompetensi individu, khusus untuk mengejar kewirausahaan perusahaan, merupakan dasar kemampuan perusahaan untuk memelihara dan mempertahankan inovasi dan penciptaan usaha baru. Terdapat bukti empiris yang mendukung pengaruh karakteristik sumber daya manusia, di mana kompetensi individu diperlukan terhadap kewirausahaan. Penilaian kinerja dalam organisasi-organisasi ini termasuk keterlibatan dan partisipasi karyawan yang lebih tinggi dalam proses, penekanan yang lebih besar pada kriteria kinerja individu, penilaian lebih didasarkan pada hasil atau hasil akhir, fokus

kinerja jangka panjang dan dorongan eksplisit dari perilaku inovatif dan pengambilan risiko. Dari beberapa faktor yang telah diuji, ternyata faktor dominan yang membentuk sumber daya manusia berbasis kewirausahaan adalah Kemampuan Wirausaha dan Inovasi Wirausaha, Kecerdasan Wirausaha, Pengetahuan Wirausaha, Pengalaman Wirausaha.

Artinya untuk menjadi wirausahawan yang handal, diperlukan kemampuan yang baik dalam bidang usaha, memiliki inovasi dalam membuat produk, memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi, memiliki banyak pengetahuan tentang bisnis yang akan dilakukan, dan memiliki kompetensi. di bidang bisnis. Mengembangkan kebijakan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan di antara lulusan yang diperlukan untuk memulai bisnis (Badruddin, Burhanuddin, & Halim, 2019). Model HRBE dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Faktor pembentuk HRBE

PENUTUP
Kesimpulan

Hasil penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap kewirausahaan pada kluster 1 adalah Kemampuan Berwirausaha dan Inovasi Kewirausahaan, dan untuk kluster 2 adalah Entrepreneurial Judgment, Entrepreneurial Intelligent, Entrepreneurial Competence, dan Entrepreneurial Orientation. Oleh karena itu, peran penting fungsi HRM dalam perumusan dan implementasi strategi perusahaan sangat dibutuhkan dalam peningkatan jiwa wirausaha. Selain itu, temuan signifikan dari masing-masing dimensi HRM

yang mendasari diidentifikasi melalui analisis faktor menunjukkan hubungan yang konsisten dengan proposisi ini (Morris & Jones, 1993). Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia juga memberikan sejumlah peluang subur bagi mereka yang tertarik untuk berwirausaha untuk penelitian lebih lanjut. Paket gabungan pilihan seleksi, pelatihan dan penilaian mungkin memiliki dampak yang berbeda pada kewirausahaan daripada jumlah dampak dari praktik individu yang memperkuat aktivitas profesional siswa dan lulusan (Sołtysiak, 2014). Penelitian tambahan harus diarahkan untuk memeriksa kemungkinan cara di mana praktik HRM berinteraksi dengan variabel organisasi lain dalam mempengaruhi kewirausahaan. Contoh variabel tersebut termasuk struktur perusahaan, teknologi yang digunakan, jenis anggaran dan sistem kontrol dan tahap siklus hidup organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adelowo, C. M., & Surujlal, J. (2020). Academic Entrepreneurship and Traditional Academic Performance at Universities: Evidence From a Developing Country. *Polish Journal of Management Studies*, 22(1), 9-25.
- [2] Agarwal, M. N., & Chatterjee, L. (2007). Entrepreneurial Human Capital and New Venture Performance: In Search of the Elusive Link. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 13(1), 1-22.
- [3] Agarwal, R., Audretsch, D., & Sarkar, M. (2010). Knowledge spillovers and strategic entrepreneurship. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 4(4), 271-283.
- [4] Alvarez, S., & Busenitz, L. (2001). The entrepreneurship of resource-based theory. *Journal of Management*, 6, 755-775.
- [5] Badruddin, S., Burhanuddin, B., & Halim, P. (2019). The Influence of Innovation Performance and National Competitiveness on Entrepreneurial Education. *Polish Journal of Management Studies*, 20(2), 104-113.
- [6] Bantel, K. A., & Jackson, S. E. (1989). Top management and innovations in banking: Does the composition of the top team make a difference? *Strategic Management Journal*, 10, 107-125.
- [7] Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120.
- [8] Barney, J. B. (1986a). Types of Competition and the Theory of Strategy: Toward an Integrative Framework. *Academy of Management Review*, 11(4), 791-800.
- [9] Baum, J. R., & Locke, E. A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89, 587-598.
- [10] Carland, J. W., Boulton, H. F., William, R., & Carland, J. A. (1984). Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization. *Academy of Management Review*, 9(2), 354-35.
- [11] Chandler, G. N., Honig, B., & Wiklund, J. (2005). Antecedents, moderators, and performance consequences of membership change in new venture teams. *Journal of Business Venturing*, 20, 705-725.
- [12] Choukir, J., & Khoufi, W. (2011). The Human Resources Management effects on financial performance: The Tunisian Banks case. *Journal of Applied Finance & Banking*.
- [13] Dastmalchian, A., Lee, S., & Ng, I. (2000). The Interplay between Organizational National Cultures: A Comparison of Organizational Practices in Canada and South Korea Using the Competing Values Framework. *International Journal of Human Resource Management*, 11(2), 388-412.

- [14] Deeds, D. L., DeCarolus, D., & Coombs, J. E. (1998). Firm-specific resources and wealth creation in high-technology ventures: Evidence from newly public biotechnology firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 22(3), 55-73.
- [15] Den Hartog, D. N., & R., M. V. (2004). High Performance Work Systems, Organizational Culture and Firm Effectiveness. *Human Resource Management Journal*, 14(1), 55-78.
- [16] Dierickx, I., & Cool, K. (1989). Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage. *Management Science*, 35, 1504-1511.
- [17] Flamholtz, E., & Lacey, J. (1981). Personnel Management: Human Capital Theory and Human Resource Accounting. CA: *Institute of Industrial Relations*.
- [18] Floris, M., & Dettori, A. (2020). *Fostering Early Entrepreneurial Competencies: An Action Research Approach. Sociological Perspectives on Educating Children in Contemporary Society*. Turkey: IGI Global Publisher of Timely Knowledge.
- [19] Foss, N., Klein, P., & Bjørnskov, C. (2018). The Context of Entrepreneurial Judgment: Organizations, Markets, and Institutions. *Journal of Management Studies*, 56(6), 1197-1213.
- [20] Hashimoto, M. (1981). Firm-specific human capital as a shared investment. *American Economic Review*, 71, 475-482.
- [21] Hayton, J. C. (2005a). Competing in the new economy: The effect of intellectual capital on corporate entrepreneurship in high technology new ventures. *R&D Management*, 35(2), 137-155.
- [22] Heneman, R. L., J.W., T., & S. M., C. (2000). Enterprises: Unanswered Questions and Future research Perspectives. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25(1), 11-26.
- [23] Jack, S., & Anderson, A. (1999). Entrepreneurship education within the enterprise culture: Producing reflective practitioners. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 5(3), 110-125.
- [24] Kaur, A. (2018). HRM in Digital Era: Transformational Role and Challenges of HR professionals. *Journal of HR Organizational behavior Entrepreneurship development*, 2(02), 12-14.
- [25] Kirzner, I. (1979). *Perception, Opportunity, and Profit: Studies in the Theory of Entrepreneurship*. Chicago: University of Chicago Press.
- [26] Kiyabo, K., & Isaga, N. (2020). Entrepreneurial orientation, competitive advantage, and SMEs' performance: application of firm growth and personal wealth measures. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9(12), 1-15.
- [27] Lado, A. A., & M., C. W. (1994). Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency-Based Perspective. *Academy of Management Review*, 19(4), 699-727.
- [28] Manimala, M. (1992). Entrepreneurial Innovation: Beyond Schumpeter. *Creativity and Innovation Management*, 1(1), 46-55.
- [29] McKelvey. (1983). Organizational Systematics: Taxonomy, Evolution, and Classification. CA: *University of California Press*.
- [30] Morris, M. H., & Jones, F. F. (1993). Human resource management practices and corporate entrepreneurship: An empirical assessment from the USA. *The International Journal of Human Resource Management*, 4, 873-896.
- [31] Olutuase, S. O. (2014). Entrepreneurship Model for Sustainable Economic Development in Developing Countries. *Proceedings of the International Conference on*

- Innovation & Entr.* Retrieved from Research Gate.
- [32] Roxas, B., Panizales, C. R., & de Jesus, R. M. (2008). Entrepreneurial Knowledge and its Effects on Entrepreneurial Intentions: Development of a Conceptual Framework. *Asia-Pacific Social Science Review*, 8(2), 61-77.
- [33] Sadler-Smith, E., Y, H., I, C., & B, B. (2003). "Managerial Behavior, Entrepreneurial Style, and Small Firm Performance. *Journal of Small Business Management*, 41(1), 47-67.
- [34] Seong, J. Y. (2011). The Effects of High Performance Work Systems, Entrepreneurship and Organizational Culture on Organizational Performance. *Seoul Journal of Business*, 17(1), 3-36.
- [35] Sołtysiak, W. (2014). Entrepreneurship Behavior of Students and Graduates from Jan DŁUGOSZ University in Czestochowa. *Polish Journal of Management Studies*, 10(2), 199-208.
- [36] Sternberg, R. J. (2004). Successful intelligence as a basis for entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 19(2), 189-201.
- [37] Ucbasaran, D., Alsos, G., Westhead, P., & Wrigh, M. (2008). *Habitual entrepreneurs*. Boston - Delft.
- [38] Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1993). Human Resources and Sustained Competitive Advantage: A Resources-Based Perspective. *Center for Effective Organizations*, 1-34.
- [39] Wu, W., Chang, M., & Chen, C. (2008). Promoting innovation through the accumulation of intellectual capital, social capital and entrepreneurial orientation. *R & D Management*, 38(3), 265-277.
- [40] Zahra, S. A., & J, G. C. (1995). Contextual Influences on the Corporate Entrepreneurship-Performance Relationship: A Longitudinal Analysis. *Journal of Business Venturing*, 10, 43-58.