

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM Di Kota Gorontalo

Refliani Kakilo¹, Raflin Hinelolo², Robiyati Podungge³

^{1,2,3}Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM Di Kota Gorontalo. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Besarnya sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 pelaku usaha UMKM dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja UMKM Di Kota Gorontalo. Nilai T dalam penelitian ini adalah 10,145. Hal ini menunjukkan jika T hitung lebih besar dari T tabel maka hipotesis di terima atau ($10,145 > 1,661$). Nilai R square dalam penelitian ini adalah variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dalam menjelaskan variabel Peningkatan Kinerja sebesar 0,512 atau 51,2%, sedangkan 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variabel Produktivitas dan Kepemimpinan.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Peningkatan Kinerja

Copyright (c) 2022 Refliani Kakilo

✉ Corresponding author :

Email Address : Refliani@yahoo.com

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya dipengaruhi oleh pertumbuhan jumlah pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di segala sektor baik tradisional maupun modern. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) ini memegang peranan yang strategis di dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu Negara. Peran penting dimainkan oleh Usaha Mikro, kecil dan Menengah (UMKM) dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia (Luh putu, 2020). Demikian hasil kajian Pusat Inovasi MKM APEC tentang daya saing global UMKM di 13 negara termasuk Indonesia, menunjukkan bahwa Indonesia termasuk negara yang UMKM-nya berdaya saing rendah dibandingkan negara ASEAN lainnya seperti Singapura, Malaysia, Thailand, dan Filipina. Rendahnya kinerja yang dihasilkan UMKM di Indonesia disebabkan rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), (Dipta dalam Dharmayantie dan Fauzan, 2017)

Pemerintah juga melakukan hal yang terbaik untuk mendorong perkembangan dan pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia. Beberapa usaha pemerintah yang mendukung perkembangan dan pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) yaitu Kemudahan dalam mengurus izin usaha, pemberian pinjaman modal kepada pelaku usaha, menyederhanakan regulasi yang dianggap menyulitkan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), membantu memperluas daerah pemasaran dengan cara mendaftarkan usahanya dalam "Go Online" dan masih banyak lagi. Selain usaha yang

dilakukan oleh pemerintah, parapelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) juga harus melakukan pembenahan (Nabawi dan Basuki, 2022).

Sekretaris Deputy Bidang Produksi dan Pemasaran menyatakan bahwa masih banyak permasalahan yang menghampiri para pelaku bisnis untuk bisa naik kelas. Ia menjabarkan permasalahan yang pertama yaitu berkaitan dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Manajemen. Permasalahan yang kedua yaitu *financial* seperti akses pasar digital, konvensional, kemitraan, akses ekspor, ketersediaan bahan baku dan lain-lain. Masalah lainnya yaitu tentang inovasi dan teknologi dalam hal ini inovasi produk, adopsi teknologi baru, kapasitas produksi (dalam Sidabutar dan Saprini, 2018). Teten Masduki sebagai Menteri Koperasi dan UKM juga mengatakan bahwa permasalahan yang dihadapi UMKM yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Beberapa masalah tersebut apabila tidak ditangani maka akan berdampak pada kinerja UMKM (dalam Sidabutar dan Saprini, 2018).

Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Terjadinya kinerja yang kurang baik dipengaruhi oleh banyak faktor internal maupun eksternal (Subroto, 2016). Menurut penelitian yang dilakukan Musran Minuzu (2010), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM adalah aspek SDM, aspek keuangan, aspek teknis produksi dan operasi, aspek pasar dan pemasaran, aspek kebijakan pemerintah, aspek sosial, budaya dan ekonomi, serta aspek peranan lembaga terkait. Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan dan Damai (2012) yang menunjukkan bahwa aspek keuangan dan aspek SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM. Kualitas SDM diperlukan terutama di bidang kompetensi SDM seperti *knowledge*, *skill*, dan *ability* dalam berwirausaha.

Menurut Indriyatni dalam Cahyanti & Anjaningrum (2017:74) "Faktor kemampuan atau *skill*, dan lokasi usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan UMKM. Hal ini memberikan pelajaran bahwa kualitas SDM dapat meningkatkan kinerja UMKM masih kurangnya pelatihan terhadap pelaku UMKM sangat penting untuk dimiliki pelaku usaha yang ingin memulai atau membangun suatu usaha, baik itu usaha kecil atau menengah, mengenai kemampuannya untuk mengembangkan ide-ide baru dan kemampuan untuk menerapkan solusi kreatif terhadap masalah dan dapat menilai peluang akses pasar jika permintaan banyak otomatis produksi juga meningkat sehingga untuk meningkatkan atau untuk memperkaya kehidupann orang-orang guna untuk mendapatkan banyak peluang dan dapat memanfaatkan situasi yang ada.

Adapun jumlah UMKM di kota Gorontalo terus mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Database Aktif Se-Kota Gorontalo Tahun 2016-2021

NO	Tahun	Klasifikasi Usaha			Jumlah
		Pedagang Mikro	Pedagang Kecil	Pedagang Menengah	
1	2016	5161	2401	458	8020
2	2017	7795	2622	400	10817
3	2018	8598	2642	400	11640
4	2019	8770	2692	400	11862
5	2021	10579	2700	400	13679
	Total	40903	13057	2058	56018

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UMKM Kota Gorontalo 2021

Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Provinsi Gorontalo bahwa jumlah UMK Kota Gorontalo hingga tahun 2020 mencapai 12.892 unit usaha. Namun jumlah

UMK yang ada di Kota Gorontalo ini belum menunjukkan peningkatan usaha yang signifikan. Dapat diartikan bahwa kinerja Usaha Mikro dan Kecil yang ada di Kota Gorontalo masih perlu dikembangkan lagi.

Salah satu faktor yang menghambat perkembangan UMKM di Kota Gorontalo yaitu mengenai perizinan usaha, masalah ini sering muncul karena pelaku usaha UMKM belum sadar akan pentingnya memiliki izin usaha yang sah untuk mengembangkan usahanya. Masih banyak pelaku UMKM yang menjalankan usahanya tanpa melakukan pengurusan izin usaha. Jumlah UMKM yang sudah memiliki izin usaha dan belum memiliki izin usaha dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. UMKM yang belum dan sudah memiliki izin usaha-Kota Gorontalo Tahun 2016-2021

No	Kecamatan	Mikro	Sudah memiliki izin usaha	Belum memiliki izin usaha
1.	Dungingi	1354	185	1169
2.	Kota Barat	1239	52	1187
3.	Kota Selatan	1466	172	1294
4.	Kota Tengah	988	183	805
5.	Kota Timur	1306	147	1159
6.	Kota Utara	738	187	551
7.	Sipatana	919	109	810
8.	Hulonthalangi	1389	380	1009
9.	Dumbo Raya	1180	77	1103
	Total	10579	1492	9087

Sumber :Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UMKM Kota Gorontalo, 2021

Orientasi kewirausahaan terkait dengan kurangnya strategi UMKM dalam melakukan inovasi produk dan pengambilan resiko bersaing. Hal tersebut tidak dapat memaksimalkan pengembangan UMKM di Kota Gorontalo. Namun, Kendala pokok dan strategis yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan atau pemilik UMKM adalah faktor Sumber Daya Manusia. Menurut Hermawan (2017), kemampuan Sumber Daya Manusia sangat berarti sekali dalam rangka mendukung kemajuan peningkatan bagi kinerja perusahaan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh adanya Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya.

Menurut Prawirosentono dalam (Edy Sutrisno 2010 : 177) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Rahardjo (2010:18) menjelaskan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu "Kualitas Sumber Daya Manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya".

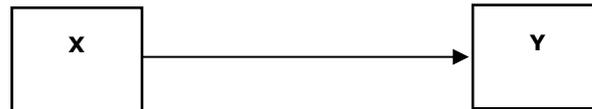
Matindas (2002:94) mengemukakan bahwa “Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya”.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Adapun desain penelitian dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 3.1
Desain Penelitian



Keterangan:

X : Kualitas Sumber Daya Manusia

Y : Peningkatan Kinerja

Jenis Data dan Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan statistik deskriptif. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian survei dengan cara menyebarkan pernyataan dalam bentuk kuisisioner kepada responden sebagai instrument. populasi dalam penelitian ini berjumlah 56018 UMKM. Populasi dalam penelitian ini peneliti mengambil UMKM yang sudah memiliki izin usaha dengan kategori Usaha Bucket Bunga, Usaha Laundry, Usaha Foto Copy, Usaha Kuliner, Usaha Jasa Jahit. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli 2022.

sampel yang di ambil sebanyak 100 UMKM. Pada penelitian ini pengambilan data primer berjumlah 100 Usaha Mikro Kecil Menengah dengan mengutamakan UMKM yang memiliki surat izin usaha.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner, wawancara, dan observasi. Dengan teknik analisis data menggunakan pengujian instrumen, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis *pearson correlation*. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuisisioner valid adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,3 sehingga jika nilai menunjukkan $>0,3$ maka kuisisioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konstan dengan menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan cutt off 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan $>0,6$ maka kuisisioner dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien *cronbach alpha* $>0,6$

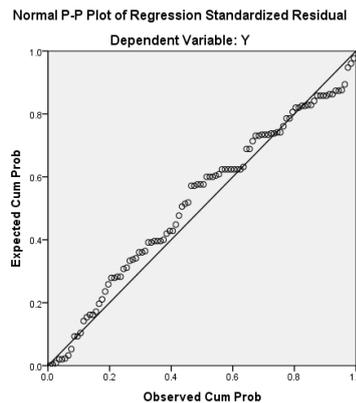
Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel X (Kualitas Sumber Daya Manusia) diperoleh presentasi skor 90,05%, variabel Y (Peningkatan Kinerja) diperoleh presentasi skor 91,3%. Hal ini dapat disimpulkan semakin kuat kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi maka peningkatan kinerja pun akan meningkat.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1. Grafik Probability-Plot



Sumber: Output Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan Grafik Normalitas di atas diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan keseluruhan data berdistribusi mengikuti arah garis diagonal, namun ada tiga data yang berdiri sendiri akan tetapi masih berada dalam jalur diagonal. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linear

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja, adapun hasil regresi tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.414	4.050		7.757	.000
Kualitas SDM	.759	.075	.716	10.145	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengujian di atas dengan menggunakan metode regresi linear sederhana, maka dapat di tuliskan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 31,414 + 0,759$$

Uji t

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas (kualitas sumber daya manusia) terhadap variabel terikat (peningkatan kinerja) pada kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 (a = 5%)

Tabel 4.11 Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.414	4.050		7.757	.000
	Kualitas SDM	.759	.075	.716	10.145	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 2022

Berdasarkan Hasil Uji Parsial di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 10,145 dan nilai t-tabel sebesar 1,669, dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung > t-tabel (10,145>1,669), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pegawai diterima

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan variabel X (independen) mempengaruhi Y (dependen).

Tabel 4.12 Hasil Uji R Square Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.716 ^a	.512	.507	3.32773	.512	102.929	1	98	.000

a. Predictors: (Constant): KUALITAS SDM

b. Dependent Variable: PENINGKATAN KINERJA

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka R Square adalah sebesar 0,512 atau sebesar 51,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 51,2% variabel Peningkatan Kinerja dapat dijelaskan oleh Kualitas SDM, sedangkan sisanya sebesar 48,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya manusia berpengaruh terhadap kinerjaUMKM di Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka jika

kualitas Sumber Daya Manusia dalam UMKM baik, maka kinerja UMKM kota Gorontalo juga akan meningkat. Sebaliknya jika Kualitas Sumber Daya Manusia dalam UMKM buruk, maka kinerja UMKM juga akan menurun.

Penelitian ini diperkuat dengan beberapa teori diantaranya; Budiarto (2016:26) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia memang menjadi faktor penting dalam pengembangan sebuah usaha. Ketika kualitas sumber daya manusia semakin baik maka proses produksi, pemasaran dan pengelolaan usaha akan berjalan semakin baik dengan begitu pengembangan usaha juga akan semakin meningkat. Konsep kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil.

Hasil penelitian ini sesuai dengan (Notoatmodjo dalam Alcham, 2009). Hal ini membuktikan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang baik. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kualitas Sumber Daya Manusia dengan kinerja dalam suatu kelompok usaha. Seperti yang diungkapkan Suyadi Prawirosentono dalam bukunya "Kebijakan Kinerja" dijelaskan bahwa "kinerja suatu kelompok akan baik jika dia mempunyai keahlian atau *skill* yang tinggi. Dari penjelasan tersebut secara teoritis terdapat pengaruh antara kualitas Sumber Daya Manusia dengan kinerja suatu kelompok.

Hasil penelitian ini merupakan suatu pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Notoatmodjo, dimana penelitian sebelumnya meneliti terkait kualitas SDM terhadap peningkatan kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan pada pelaku UMKM di Kota Gorontalo, dimana pada penelitian ini menggunakan variabel kualitas SDM terhadap peningkatan kinerja pada pelaku UMKM.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian "Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM Di Kota Gorontalo", peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa variabel kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja UMKM di Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa jika suatu UMKM memiliki Sumber Daya Manusia yang baik maka akan berpengaruh terhadap semakin meningkatnya kinerja dalam suatu UMKM tersebut. Sebaliknya jika kualitas Sumber Daya Manusia dalam UMKM buruk maka hal itu akan berpengaruh terhadap Kinerja UMKM yang ikut menurun.

Referensi :

- Akbar & Usman. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ardiana, Brahmayanti, Subaedi . 2010. *Kompetensi SDM UKM Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM Di Surabaya*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 12 No. 1
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Budiarto, R. 2016. *Pengembangan UMKM Yogyakarta*: Gajah Mada University
- Dhamayantie, E Dan Fauzan, R. 2017. *Penguatan Karakteristik Dan Kompetensi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Kinerja UMKM*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, Vol. 11, No. 1
- Dwiyanto, Dkk. 2017. *Reformasi Birokrasi Publik Indonesia, Pusat Studi Kependudukan Dan Kebijakan*. Universitas Gadjah Mada : Yogyakarta.
- Edison, Dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung
- Effendy. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek* Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Hadiyati, E. 2011. *Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Kewirausahaan Usaha Kecil*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.13 No.1
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

- Indriyatni dalam (Cahyanti Dan Anjaningrum). 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Usaha Kecil Sektor Industri Pengolahan Di Kota Malang*. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, Vol.11 No.2
- Ihvana, Iftitah. 2019. *Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Pasar Kompetitif, Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Umkm (Studi Kasus Di Umkm Keripik Tempe Kota Malang)*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya
- Indriantoro dan Supomo. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Luh Putu . 2020. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penggunaan Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Modal Pinjaman terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Buleleng*. Undergraduate thesis, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Matindas. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Lewat Konsep Aku (Ambisi, Kenyataan Dan Usaha)*. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsepdasar Dan Aplikasi*. Rajawali : Jakarta
- Moerdiyanto.2010. *Tingkat Pendidikan Manajer Dan Kinerja Perusahaan Go-Public*
- Mulyana. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta : Salemba Empat
- Muhid dalam (Widjaja, Dkk). 2018. *Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor*. Sumedang Jurnal Abdimas BSI. Vol.1 No.3
- Musran, M. 2010.*Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal Dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil (UMK) Di Sulawesi Selatan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas Hasanuddin, Vol. 5 No.1
- Nabawi,N dan Basuki. 2022. *Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Modal Usaha Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Usaha Umkm*. Al - Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora. Vol. 8 No. 1
- Ndraha. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo dalam Alchan. 2009. *Pengemangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Rineka Cipta)*
- Payadnya Dan I Gusti. 2018. *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan Spss*. Cv. Budi Utama. Yogyakarta.
- Rahayu, S. 2020. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen Tools. Vol. 12 No. 1
- Ricardianto. 2018. *Human Capital Management*. Penerbit: In Media Bogor
- Samir A, Larso D. 2011. *Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja UKM Catering di Kota Bandung*. Jurnal Manajemen Teknologi. Vol. 10 No. 2
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Sidabutar, D.E Dan Seprini. 2018. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Di Kecamatan Rambah*. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol. 7 No. 8
- Sobandi. 2016. *Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Melalui Penerapan Model Pembelajaran Quantum Teaching*
- Soegoto. 2014. *Enterpreneurship: Menjadi Pebisnis Ulung Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo
- Subroto S, Hapsari I,Astutie Y. 2016.*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Kabupaten Brebes*. Seminar Nasional penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat, Vol. 6 No. 1
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung:Alfabeta

- Supriyanto dalam (Widjaja, Dkk). 2018. *Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor*. Sumedang Jurnal Abdimas BSI. Vol.1 No.3
- Suranto. 2020. *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pada Kppn Nabire Kppn Jayapura Dan Kanwil Djpb Provinsi Papua*. Jurnal Syntax Idea. Vol. 2, No. 12
- Suryadi. 2019. *Metode Penelitian Komunikasi (Dengan Pendekatan Kuantitatif)*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno,E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Kencana Prenada: Media Group, Jakarta
- Widjaja, Dkk. 2018. *Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor*. Sumedang Jurnal Abdimas BSI. Vol.1 No.3
- Wirawan,. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, Dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.