
**PERAN KOMPETENSI DAN KUALIFIKASI SDM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
UMKM**

Oleh

Yusuf Amri Amrullah¹, Rezki Satris²^{1,2}Universitas Amikom YogyakartaE-mail: ¹amri@amikom.ac.id, ²rezki@amikom.ac.id

Article History:

Received: 18-06-2022

Revised: 08-07-2022

Accepted: 19-07-2022

Keywords:Kualifikasi, Kompetensi, Sdm,
Kinerja, Organisasi.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kompetensi dan kualifikasi terhadap kinerja organisasi, dalam hal ini kinerja UMKM. Manakah yang memiliki pengaruh paling besar antara kompetensi dan kualifikasi. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang dibagikan kepada UMKM di Yogyakarta dan studi literatur, terdapat 48 responden yang mengisi kuisisioner kemudian data diolah menggunakan regresi linier. Hasil olah data menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh pada variabel kinerja organisasi dengan nilai sebesar 0,00 dengan ambang batas <0,1, sedangkan variabel kualifikasi tidak memiliki pengaruh pada variabel kinerja dengan hasil 0,487 pada ambang batas <0,1. Hal ini menjawab pada hipotesis pada penelitian ini yaitu variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, dan variabel kualifikasi tidak memiliki pengaruh pada kinerja organisasi. Artinya organisasi perlu penggalian lebih dalam terkait dengan kompetensi karyawan pada saat interview, kompetensi tidak terlihat secara langsung pada proses rekrutmen.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) menurut Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang usaha Mikro, Kecil dan Menengah memiliki kriteria dari sisi omset dan pendapatan per tahun (UU No. 20 Tahun 2008, 2008). Yang dimaksud dengan usaha mikro yaitu memiliki omset maksimal 50 juta dan pendapatan maksimal 300 juta pertahun. Kemudian usaha kecil memiliki omset lebih dari 50 juta dan maksimal 500 juta dan memiliki pendapatan lebih dari 300 juta serta maksimal 2,5 miliar pertahun. Usaha menengah yaitu memiliki aset lebih dari 300 juta sampai dengan 10 miliar dan memiliki pendapatan maksimal 10 miliar. Menurut setyobudi, UMKM memiliki peran dan potensi yang besar dalam pembentukan produk domestik bruto (PDB) dan dalam menyerap tenaga kerja (Setyobudi, 2018).

Usaha kecil menengah pada umumnya dalam kegiatannya kurang memperhatikan aspek fungsional perusahaan yang meliputi manajemen keuangan, manajemen produksi, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen pemasaran. Sebagai ujung tombak perekonomian negara, sangat penting bagi UMKM untuk meningkatkan efektivitas usahanya. Pengelolaan yang baik terhadap aspek fungsional perusahaan akan berdampak pada efektivitas usaha. Kinerja dan kesuksesan organisasi terdapat aspek penting yaitu kompetensi (Rivai & Sagala, 2009), kompetensi pada karyawan masih bisa ditingkatkan

untuk memenuhi kebutuhan organisasi (Prof. Dr. Wibowo, S.E., 2017).

Faktor-faktor yang menentukan keberhasilan pengembangan UMKM di antaranya adalah faktor sumber daya manusia (SDM), permodalan, mesin dan peralatan, pengelolaan usaha, pemasaran, ketersediaan bahan baku, dan informasi agar bisa melakukan akses global. Selama ini kualitas sumber daya manusia yang bekerja di UMKM pada umumnya masih rendah, hal ini ditunjukkan dengan rendahnya kualitas produk, terbatasnya kemampuan untuk mengembangkan produk-produk baru, lambannya penerapan teknologi, dan lemahnya pengelolaan usaha. Banyaknya hasil penelitian dari pemerintah dan akademisi belum mampu menyentuh pelaku UMKM, padahal UMKM merupakan salah satu elemen perekonomian yang perlu mendapat dukungan dari aplikasi hasil-hasil penelitian. Dalam hal ini yang perlu diperhatikan pada saat rekrutmen dan seleksi karyawan, perlu diperhatikan pentingnya kualifikasi karyawan yang dimiliki. Kualifikasi karyawan atau SDM yang diperlukan dalam proses rekrutmen (Prof. Dr. Wibowo, S.E., 2017), harus berdasarkan seleksi karyawan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan atau jabatan yang dibutuhkan. Kualifikasi dan kompetensi karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena akan menentukan kinerja organisasi atau bisnis yang sedang berjalan.

Tabel 1 Perkembangan dan Jumlah Tenaga Kerja UMKM

NO	INDIKATOR	SATUAN	TAHUN 2017 ⁽¹⁾		TAHUN 2018 ⁽²⁾		PERKEMBANGAN TAHUN 2017-2018	
			JUMLAH	PANGSA (%)	JUMLAH	PANGSA (%)	JUMLAH	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	UNIT USAHA (A+B)	(Unit)	62.928.077		64.199.606		1.271.529	2,02
	A. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)	(Unit)	62.922.617	99,99	64.194.057	99,99	1.271.440	2,02
	- Usaha Mikro (UMi)	(Unit)	62.106.900	98,70	63.350.222	98,68	1.243.322	2,00
	- Usaha Kecil (UK)	(Unit)	757.090	1,20	783.132	1,22	26.043	3,44
	- Usaha Menengah (UM)	(Unit)	58.627	0,09	60.702	0,09	2.075	3,54
	B. Usaha Besar (UB)	(Unit)	5.460	0,01	5.550	0,01	90	1,64
2	TENAGA KERJA (A+B)	(Orang)	120.260.177		120.598.138		337.961	0,28
	A. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)	(Orang)	116.431.224	96,82	116.978.631	97,00	547.407	0,47
	- Usaha Mikro (UMi)	(Orang)	105.509.631	87,73	107.376.540	89,04	1.866.909	1,77
	- Usaha Kecil (UK)	(Orang)	6.546.742	5,44	5.831.256	4,84	-715.486	-10,93
	- Usaha Menengah (UM)	(Orang)	4.374.851	3,64	3.770.835	3,13	-604.016	-13,81
	B. Usaha Besar (UB)	(Orang)	3.828.953	3,18	3.619.507	3,00	-209.446	-5,47

Sumber : (Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, 2019)

Data diatas merupakan perkembangan terbaru dari depkop untuk jumlah UMKM dengan pangsa pasar 99,99%, dan jumlah perkembangan tenaga kerja pada UMKM tersebut. Tenaga kerja dalam hal ini merupakan sumber daya manusia yang dimiliki dan dikelola oleh UMKM untuk meningkatkan kinerja bisnis. Di era industri 4.0 dan era pandemi covid-19, kemampuan SDM baik itu dari sisi kompetensi dan kualifikasi harus selalu di tingkatkan, seiring dengan perubahan kinerja organisasi dalam menggunakan sistem yang selalu di perbaharui. "Manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis didalam organisasi. Manajemen SDM harus dipandang risalah, perluasan dari pandangan tradisional untuk

mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya” (Ulrich, 1997). Maka organisasi sumber daya manusia harus disusun berdasarkan strategi sebuah bisnis atau usaha, hal ini berpengaruh pada proses rekrutmen harus sesuai dengan kebutuhan pada kompetensi dan kualifikasinya.

Hasibullah, dkk menyatakan bahwa “Learning organization, kualifikasi pendidikan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, learning organization dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan sedangkan kualifikasi pendidikan sebaliknya” (Nur Hasibullah Matturungan; Ria Kurniawati; & Sukmawati, 2016). Pada penelitian Eddy Yunus mendapatkan hasil, “kemampuan berkomunikasi pegawai merupakan penghambat bagi suksesnya pekerjaan kelompok atau suatu tim kerja. Komunikasi akan menghasilkan sinergi positif dalam kelompok. Komunikasi yang baik akan tercipta melalui usaha yang terorganisasi oleh seorang pemimpin yang mampu memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, dan memiliki kemampuan menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain. Keputusan yang baik adalah keputusan yang dihasilkan dari analisis menyeluruh terhadap suatu masalah, dan keputusan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai” (Yunus, 2018).

Yusuf Ardiansyah dan Lisa Harry Sulistiyowati menyampaikan bahwa, “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai” (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018). Hal ini diperkuat oleh Zhaviery H, dkk, “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai” (Zhaviery et al., 2019). Sedangkan pada penelitian Verawaty Ali, “Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Pengembangan Karir memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Kompetensi” (Ali et al., 2019). Pada penelitian Ni Made Suindari dan Ni Made Rai Juniariani menunjukkan “Pengelolaan keuangan, kompetensi sumber daya manusia dan strategi pemasaran berpengaruh positif pada kinerja UMKM” (Suindari & Juniariani, 2020). Yani Restiani Widjaja, dkk, “Dengan meningkatnya kompetensi SDM melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, maka hal tersebut merupakan kunci dalam peningkatan kinerja UMKM” (Widjaja et al., 2018).

Kompetensi dan kualifikasi merupakan dua hal yang berbeda, kualifikasi pada saat proses rekrutmen ada 10 hal yang harus diperhatikan yaitu, 1) Keahlian dasar, 2) Pengalaman, 3) Umur, 4) Jenis Kelamin, 5) Kondisi fisik, 6) Pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, 7) Tampang, 8) Bakat, 9) Temperamen, 10) Karakter (Prof. Dr. Wibowo, S.E., 2017). Sedangkan kompetensi ada 5 kategori, yaitu, 1) Relationship, 2) Personal Attribute, 3) Task Achievement, 4) Managerial Dan 5) Leadership (Zwell, 2000).

Berdasarkan hal di atas maka peneliti mengambil rumusan permasalahan, pengaruh Kompetensi dan Kualifikasi terhadap Kinerja UMKM, sejauh mana peran kedua variabel tersebut dan sebesar apa pengaruhnya?

LANDASAN TEORI

Kompetensi SDM

Kinerja dan kesuksesan organisasi terdapat aspek penting yaitu kompetensi (Rivai & Sagala, 2009), kompetensi pada karyawan masih bisa ditingkatkan untuk memenuhi

kebutuhan organisasi. Kompetensi sebagai bentuk kemampuan individu dalam melakukan tugas dan pekerjaan didasarkan pada keterampilan, sikap dan pengetahuan atas pekerjaan itu sendiri (Wibowo, 2012). Menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer, kompetensi merupakan karakter dasar individu yang memiliki keterkaitan pada efektivitas kinerja pada pekerjaannya, atau karakter dasar yang memiliki keterkaitan kausal atau sebagai sebab akibat pada ketentuan yang menjadi acuan, efektif/hasil kerja maksimal/unggul ditempat kerja pada suatu kondisi (Spencer & Spencer, 2008).

Lima kategori kompetensi menurut Michael Zwell yaitu, relationship, personal attribute, task achievement, managerial dan leadership (Zwell, 2000).

Kualifikasi SDM

Manser (1995), kata kualifikasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *qualification* yang artinya test, diploma, training, dan lain – lain (Spencer & Spencer, 2008). Menurut KBBI kualifikasi berarti, 1) pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian; 2) Keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu (menduduki jabatan dan sebagainya); 3) tingkatan; 4) pembatasan; penyisihan (dalam olah raga) (*Kualifikasi*, n.d.).

Kualifikasi karyawan atau SDM yang diperlukan dalam proses rekrutmen (Prof. Dr. Wibowo, S.E., 2017) , harus berdasarkan seleksi karyawan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan atau jabatan yang dibutuhkan. Beberapa keahlian yang dibutuhkan atau menjadi dasar pada seleksi karyawan adalah sebagai berikut;

1. Keahlian dasar
2. Pengalaman
3. Umur
4. Jenis Kelamin
5. Kondisi Fisik
6. Pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti
7. Tampang
8. Bakat
9. Temperamen
10. Karakter

Kinerja UMKM

Pengertian Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) terdapat pada Undang Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UU No. 20 Tahun 2008, 2008), dengan kriteria pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Kriteria UMKM

Usaha	Kriteria Asset	Kriteria Omset
Usaha Mikro	Maksimal 50 Juta	Maksimal 300 Juta/tahun
Usaha Kecil	> 50 Juta – 500 Juta	> 300 Juta – 2,5 Miliar/tahun
Usaha Menengah	> 500 Juta – 10 Miliar	> 2,5 Miliar – 50 Miliar/tahun

Sumber : data diolah dari UU No 20 Tahun 2008

Berdasarkan tabel diatas usaha mikro memiliki kriteria asset maksimal 50 juta dan maksimal omset pertahun 300 juta/tahun, usaha kecil memiliki kriteria aset lebih dari 50 juta sampai dengan 500 juta dan omset lebih dari 300 juta sampai dengan 2,5 miliar/tahun,

sedangkan untuk usaha menengah aset yang dimiliki yaitu lebih dari 500 juta sampai dengan 10 miliar dan omset lebih dari 2,5 miliar sampai dengan 50 miliar pertahun.

Hasil kerja atau kinerja individu berdasarkan pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku. Kinerja perusahaan berdasarkan respon manajemen terhadap kondisi internal dan eksternalnya, dengan indikator yang telah ditentukan maka akan diketahui jumlah tingkat turbulensinya dan kemampuan dalam mengatasinya (Armstrong, 2020). Menurut Suyudi (1999) Kinerja atau performansi merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang diperoleh seseorang atau kelompok di dalam sebuah organisasi, dimana hal tersebut sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang meliputi wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Unjuk kerja atau kinerja merupakan pencapaian atas prestasi orang atau kelompok dalam organisasi yang berkaitan dengan tugas yang diberikan kepadanya (Levinson, 1979). Dapat diartikan bahwa jika hasil kerja atau kinerja seseorang atau kelompok itu baik maka akan mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Adapun hipotesis dari penelitian ini, yaitu :

H₁ : Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja UMKM

H₂ : Kualifikasi SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja UMKM

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dari pembagian kuisioner menggunakan google form kepada UMKM dibawah naungan beberapa asosiasi yang bisnis yang ada di Sleman. Kuisioner yang dibagikan menggunakan pertanyaan tertutup, jawaban yang diminta oleh peneliti kepada responden yaitu dengan memilih salah satu jawaban dengan model skala likert. Kuisioner merupakan sejumlah pertanyaan dalam bentuk tertulis dalam memperoleh informasi responden dengan jawaban skala likert (Arikunto, 1992). Penelitian yang dilakukan yaitu penelitian lapangan (*field research*), merupakan penelitian yang mengambil objek data secara langsung dilapangan (Sugiyono, 2010). Data sekunder didapat dari studi literatur penelitian terdahulu, data Badan Pusat Statistik, data UMKM dari Asosiasi Bisnis, pelaku bisnis dan data dari peraturan pemerintah.

Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dengan metode analisis kuantitatif yaitu pendekatan yang digunakan menggunakan angka hasil dari kuisioner terhadap responden (Istijanto, 2005). Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel X dan variabel Y di lapangan. Hasil kuisioner kemudian dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan selanjutnya akan diuji menggunakan uji normalitas dan regresi linier. Uji statistik yang dilakukan menggunakan regresi, hasil dari uji yang diharapkan oleh peneliti, mampu menjawab hipotesis dalam penelitian. Sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat utamanya pada UMKM dalam melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pada jabatan yang dibutuhkan. Karyawan yang direkrut sesuai dengan kaidah-kaidah perencanaan yang dilakukan, tidak hanya berdasarkan subyektifitas semata, seperti, 1) Karena saudara, 2) Karena pertemanan, 3) Dan lain-lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Uji Validitas**

Hasil uji validitas pada penelitian ini, membuktikan bahwa semua data yang diperoleh dan diolah hasilnya valid, hasil uji dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3. Uji Validitas

No	Indikator	Faktor Loading	Hasil
1	X1.1	0.63	Valid
2	X1.2	0.92	Valid
3	X1.3	0.93	Valid
4	X1.4	0.85	Valid
5	X1.5	0.81	Valid
6	X2.1	0.65	Valid
7	X2.2	0.67	Valid
8	X2.3	0.67	Valid
9	X2.4	0.79	Valid
10	X2.5	0.63	Valid
11	X2.6	0.72	Valid
12	Y1	0.75	Valid
13	Y2	0.81	Valid
14	Y3	0.61	Valid
15	Y4	0.82	Valid
16	Y5	0.70	Valid
17	Y6	0.63	Valid
18	Y7	0.71	Valid
19	Y8	0.61	Valid
20	Y9	0.84	Valid
21	Y10	0.74	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Keterangan

X1 = Variabel Kompetensi

X2 = Variabel Kualifikasi

Y = Variabel Kinerja

2. Uji Reliabilitas

Pada hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa data reliable dengan hasil pada Coefisien menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yaitu diatas 0,60. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No.	Indikator	Cronbach's Alpha	Hasil
1	X1	0.886	Reliabel
2	X2	0.778	Reliabel
3	Y	0.898	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

3. Uji Asumsi Klasik

- a. **Uji Normalitas.** Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik normalitas, Kolmogorov-Smirnov, pada hasil ini data diolah menunjukkan hasil diatas 0,05 yaitu nilai Asymp. Sig. 0,314, artinya data normal. Hasil olah data dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini :

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstand ardized Residual
N		48
Normal Parameters ^a	Mean	.000000
	Std. Deviation	.423204
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.139
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.960
Asymp. Sig. (2-tailed)		.316

Sumber : Data primer diolah, 2021

b. Uji Multikolinearitas.

Selanjutnya dilakukan Uji Multikolinearitas, untuk mengetahui apakah data yang diperoleh mengalami gejala mutlikol, jika terdapat gejala maka olah data harus diulang dari awal. Hasil uji multikolinearitas dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam uji regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011). Tolerance dan VIF menunjukkan bahwa setiap variabel independen yang terpilih tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cutoff* yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2006).

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	.413	2.420
Kualifikasi	.413	2.420

Sumber : Data primer diolah, 2021

Data hasil uji multikolinieritas tidak menunjukkan gejala multikol, pada kedua data menunjukkan hasil yang sama yaitu tolerance di atas 0,10 dan VIF dibawah 10.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Tujuan Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah di model regresi ada ketidaksamaan antar varian dari residual yang ada. Jika tetap maka hasil tersebut dinamakan homokedastisitas dan apabila tidak sama dinamakan heteroskedastisitas. Ghozali menyatakan bahwa regresi yang baik adalah regresi yang homokedastisitas bukan heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Untuk melihat ada tidaknya indikator berbeda varian dan residual pada setiap observasi, uji yang digunakan yaitu uji Glejser. Gejala heteroskedastisitas dilihat pada nilai signifikansi, jika nilai signifikansi variabel independen lebih kecil, dari tingkat signifikansi (α) yaitu 0,05, maka terjadi gejala heteroskedastisitas, jika sebaliknya maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas (Ghozali, 2006). Hasil uji Heteroskedastisitas pada tabel dibawah menunjukkan variabel independen dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

	Model	Sig.
1	(Constant)	0,090
	Kompetensi	0,727
	Kualifikasi	0,733

Sumber data : Data primer diolah, 2021

d. Uji Regresi

Tabel 8 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.569	.4325
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa Adjusted R Square pada nilai 0,569 atau 56,9%, hal ini menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi (X1) dan Kualifikasi (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) dalam hal ini Kinerja UMKM atau Organisasi Bisnis,

sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 9. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.997	2	5.999	32.067	.000 ^a
	Residual	8.418	45	.187		
	Total	20.415	47			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2021

KESIMPULAN

Hasil analisis regresi menjawab hipotesis pada penelitian ini yaitu :

H₁ : Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja UMKM

H₂ : Kualifikasi SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja UMKM

Maka terjawab dengan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi (X1) dan Kualifikasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dengan nilai 56,9%, hal tersebut tersaji pada uji regresi, sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh pada Kinerja (Y), hal ini dapat dilihat pada uji regresi dengan nilai significant sebesar 0,000 atau kurang dari 0,1.

Variabel Kualifikasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji regresi sebesar 0,487. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain untuk melihat pengaruh pada kinerja umkm. Setiap objek memiliki perbedaan situasi dan kondisi, faktor ekonomi, faktor geografis, faktor ekonomi, faktor budaya dan faktor usia bisa dijadikan tambahan untuk mengetahui kinerja UMKM.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terima kasih kepada LPPM Universitas AMIKOM Yogyakarta yang telah memfasilitasi penelitian ini kepada penulis sehingga penelitian ini memberikan dampak pada ilmu pengetahuan. Tak lupa kepada para mitra UMKM yang ada di Yogyakarta khususnya dibawah naungan rumah kreatif BRI yang telah bersedia untuk menjadi mitra peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ali, V., Sasarani, F., & Hernawati, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Dan Ukm Kabupaten Konawe. *Ilmu Manajemen*, 5(2007), 66-77.
- [2] Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- [3] Arikunto, S. (1992). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta. <https://books.google.co.id/books?id=aO5BAQAACAAJ>

- [4] Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management: Improve Business Performance Through Strategic People Management*. Kogan Page. <https://books.google.co.id/books?id=tQULEAAAQBAJ>
- [5] Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Istijanto. (2005). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- [8] [8] Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. (2019). *PERKEMBANGAN DATA USAHA MIKRO, KECIL, MENENGAH (UMKM) DAN USAHA BESAR (UB) TAHUN 2017-2018*. Kementerian Koperasi Dan Kecil Dan Menengah. [http://www.depkop.go.id/uploads/laporan/1580223129_PERKEMBANGAN DATA USAHA MIKRO, KECIL, MENENGAH \(UMKM\) DAN USAHA BESAR \(UB\) TAHUN 2017 - 2018.pdf](http://www.depkop.go.id/uploads/laporan/1580223129_PERKEMBANGAN_DATA_USAHA_MIKRO,_KECIL,_MENENGAH_(UMKM)_DAN_USAHA_BESAR_(UB)_TAHUN_2017_-_2018.pdf)
- [9] *Kualifikasi*. (n.d.). Retrieved March 14, 2021, from <https://kbbi.web.id/kualifikasi>
- [10] Nur Hasbullah Maturungan; Ria Kurniawati, & Sukmawati, A. (2016). *Pengaruh Learning Organization, Kualifikasi Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Balai Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian (BBSDLP) Bogor Khususnya di Bidang Pelayanan Publik JAM*. 14(November). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.08>
- [11] Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Lia (Ed.); Edisi Revi). CV. R.A.De.Rozarie.
- [12] Setyobudi, A. (2018). *Peran Bank Indonesia Dalam Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Medan Sumatera Utara*. 5, 29–35. <http://repository.uinsu.ac.id/4731/>
- [13] Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work Models for Superior Performance*. Wiley India Pvt. Limited. <https://books.google.co.id/books?id=2Y8QB-6aIJMC>
- [14] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [15] Suindari, N. M., & Juniariani, N. M. R. (2020). Pengelolaan Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Strategi Pemasaran Dalam Mengukur Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 148–154. <https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1423.148-154>
- [16] Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business Review Press.
- [17] UU No. 20 Tahun 2008. (2008). UU No. 20 Tahun 2008. In *UU No. 20 Tahun 2008* (Issue 1, pp. 1–31).
- [18] Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatiningor, Sumedang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 465–476.
- [19] Yunus, E. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(3), 368–387.

<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i3.355>

- [20] Zhaviery, H. F., Anisah, H. U., & Faidah, A. N. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Umkm Sasirangan Di Kota Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 35–41.
<http://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/jsmk>
- [21] Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. Wiley.
<https://books.google.co.id/books?id=ZJAoAQAAMAAJ>

766

JEMBA

Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Vol.1, No.4, Juli 2022

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN