

## **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja UMKM Sektor Kuliner Di Kecamatan Payung Sekaki di Kota Pekanbaru Dengan Dukungan Pemerintah Sebagai Variabel Moderasi**

**Salsabilla Ananda<sup>1</sup>, Raden Lestari Garnasih<sup>2</sup>, Kurniawaty Fitri<sup>3\*</sup>**

<sup>123</sup> Universitas Riau, Pekanbaru, Riau, Indonesia, 28293

Email Address : [kurniawaty.fitri@lecturer.unri.ac.id](mailto:kurniawaty.fitri@lecturer.unri.ac.id) <sup>3\*</sup>

**ABSTRAK** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja UMKM dengan Dukungan Pemerintah sebagai variabel moderasi. Populasi pada penelitian ini adalah Pemilik UMKM sektor kuliner yang berada pada wilayah Kecamatan Payung sekaki kota Pekanbaru sebanyak 705 orang. Ukuran sampel diperoleh dengan menggunakan rumus slovin sebanyak 88 responden dan teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* , sedangkan pengujian hipotesis menggunakan *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan program SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UMKM sektor Kuliner, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja UMKM sektor Kuliner, 3) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UMKM sektor Kuliner yang dimoderasi Dukungan Pemerintah, 4) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja UMKM sektor Kuliner yang dimoderasi Dukungan Pemerintah.

Kata kunci : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi, Kinerja, Dukungan Pemerintah, Kinerja UMKM

**ABSTRACT** : *This research aims to determine the influence of Human Resource Competency and Motivation on the Performance of Culinary MSMEs in Payung Sekaki sub-district with Government Support as moderating variable. The population in this study was culinary MSMEs located in the Payung Sekaki sub-district, Pekanbaru City, totaling 705 people. By using the Slovin formula, the number of samples used in this research was 88 respondents. The data collection technique uses a questionnaire distribution method, to test the hypothesis in this research using Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) with the help of the SmartPLS 3.0 program. The sampling technique was carried out using a purposive sampling method and 88 owners were selected as samples. The results of this research show that: 1) There is a positive and significant influence between Human Resource Competence on the Performance of Culinary MSMEs, 2) There is a positive and significant influence between Motivation on the Performance of Culinary MSMEs, 3) There is no significant influence between Human Resource Competence on Performance of Culinary MSMEs moderated by Government Support, 4) There is no significant influence between Motivaton on the Performance of Culinary MSMEs moderated by Government Support.*

*Keywords : Human Resources Competency, Motivation, Performance, Government Support*

## 1. Pendahuluan

Sebagai salah satu bangsa yang sedang berkembang, Bangsa Indonesia sedang giat-giatnya dalam mengejar ketertinggalannya di segala bidang. Salah satu upaya untuk mengejar ketertinggalannya yaitu dengan melakukan pembangunan di bidang ekonomi dan industri. Dalam rangka menghadapi era globalisasi yang mengandalkan kemajuan industri yang tujuan utamanya adalah mewujudkan struktur ekonomi yang seimbang menuju masyarakat Indonesia yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

UMKM merupakan usaha yang berbentuk orang pribadi ataupun badan yang memiliki modal relatif kecil ([goukm.id](http://goukm.id)). Salah satu modal dalam UMKM adalah Sumberdaya Manusia (SDM) dengan kreatifitas untuk menciptakan produk yang banyak di minati konsumen atau mengikuti *trend* masa kini..

Presiden Jokowi pada saat menghadiri acara ulang tahun ke-9 perusahaan *e-commerce* Bukalapak tanggal 10 Januari 2019, dalam pidatonya mengatakan bahwa jumlah usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di tanah air saat ini jumlahnya besar, namun permasalahan yang dihadapi UMKM juga tidaklah sedikit, sehingga seringkali UMKM Indonesia tidak memiliki daya saing atau kalah dalam bersaing baik ditingkat nasional maupun di tingkat internasional. Jumlah UMKM saat ini yang sudah mencapai lebih dari 56 juta tentunya memiliki banyak permasalahan, namun permasalahan yang sering kali terungkap dari para pelaku UMKM yakni terbatasnya modal usaha atau sulitnya mendapatkan modal usaha baik dari pihak Bank maupun dukungan keuangan dari pemerintah, kemudian sulitnya menciptakan merek atau brand dari produk atau jasa yang dihasilkan, kurangnya ide kreativitas dalam menghasilkan karya baru atau inovasi terhadap berbagai desain produk

dan kemasan (*packaging*), lalu sulitnya menciptakan *brand image* yang bisa menarik perhatian dan mendapatkan pasar atau pelanggan baru yang semuanya menjadi permasalahan yang saat ini dihadapi oleh pelaku UMKM dan memerlukan solusi untuk pemecahan masalah tersebut (Marlinah, 2020) .

Pekanbaru merupakan ibukota Provinsi Riau yang terletak di Pulau Sumatera. Pekanbaru memiliki 12 kecamatan, yakni Marpoyan Damai, Payung Sekaki, Tenayan Raya, Rumbai, Rumbai Pesisir, Sail, Tampan, Senapelan, Sukajadi, Bukitraya, Limapuluh, dan Pekanbaru Kota. Berbagai jenis usaha tersebar di Kota Pekanbaru, seperti kuliner, fashion, pendidikan, otomotif, agrobisnis (pertanian, perkebunan, peternakan, dan perikanan), teknologi internet, dan lainnya. Kota Pekanbaru juga menjadi salah satu sentral bisnis dengan jumlah UMKM yang lebih banyak dibandingkan dengan kabupaten/kota lain di Provinsi Riau. Salah satu jenis UMKM tersebut yaitu bergerak disektor kuliner makanan. Munculnya berbagai makanan yang unik, adanya wisata kuliner, dan tren kuliner sebagai gaya hidup masyarakat, menjadi bukti bahwa bisnis ini berkembang dengan pesat.

Hasil pra survey yang dilakukan, diduga bahwa permasalahan kinerja UMKM sektor kuliner di Kecamatan Payung Sekaki yaitu: kurang nya Kompetensi Sumber Daya Manusia seperti *knowledge*, *skill* dan *ability* dalam berwirausaha, serta diduga kurang nya Motivasi yang dimiliki pemilik UMKM untuk melakukan inovasi dan kurangnya kreatifitas dalam menjalankan usaha,selanjutnya diduga masih kurang nya Dukungan yang diberikan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru untuk para pelaku UMKM dalam mengembangkan usaha.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Kinerja UMKM

Menurut Wibowo, (2014) Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil

pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Menurut Rivai dan Sagala, (2013) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Wibowo, (2007) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah: faktor personal / individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual (situasional). Indikator kinerja UMKM yang digunakan dalam penelitian ini menurut Munizu, (2018), yaitu : pertumbuhan penjualan, pertumbuhan modal, penambahan tenaga kerja, pertumbuhan pasar dan pemasaran serta pertumbuhan keuntungan atau laba usaha

## 2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Mathis dan Jackson, (2011) mengilustrasikan bahwa kompetensi ada yang terlihat dan ada yang tersembunyi. Pengetahuan lebih terlihat, dapat dikenali oleh perusahaan untuk mencocokkan orang dengan pekerjaan. Keterampilan walaupun sebagian dapat terlihat sebagian lagi kurang teridentifikasi. Akan tetapi kompetensi tersembunyi berupa kecakapan yang mungkin lebih berharga dapat meningkatkan kinerja.

Sedangkan Moehariono, (2012) menyatakan bahwa ada beberapa indikator penting dalam Kompetensi Sumber Daya Manusia yang dapat dijadikan indikator diantaranya : Pengetahuan

(*knowledge*) merupakan penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki seseorang dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama kehidupannya, Keterampilan (*skill*) adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik, dan Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

## 2.3 Motivasi

Motivasi berwirausaha yang tinggi harus dimiliki oleh setiap orang yang ingin menjadi wirausaha yang sukses, karena Motivasi berwirausaha yang tinggi akan bisa membentuk pola pikir dan mental mereka untuk selalu berusaha menjadi unggul dalam setiap usahanya. Menurut Dwiridotjahjono (2019) motivasi berwirausaha sangat diperlukan dan harus ada dalam setiap diri individu yang akan memulai berwirausaha agar minat berwirausaha dapat terealisasikan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018). Terdapat lima indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti, (2010) yaitu : Dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, Inisiatif, kreatifitas, dan tanggung Jawab.

## 2.4 Dukungan Pemerintah

Dukungan pemerintah adalah suatu keputusan yang dibuat secara sistematis oleh pemerintah dengan maksud dan tujuan tertentu yang menyangkut kepentingan umum (Setiawati, 2017). Peran pemerintah dalam upaya meningkatkan kualitas perekonomian di Indonesia adalah suatu kewajiban dan tugas pemerintah untuk mensejahterakan seluruh warga masyarakat Indonesia melalui pelayanan publik (Tjandra, 2009). Memisahkan antara dua jenis dukungan pemerintah (finansial dan non finansial). Dukungan keuangan seperti subsidi,

pinjaman, hibah modal. Sementara nonfinansial dukungan bisa dalam bentuk bantuan nasehat, pelatihan dan dorongan untuk mengadopsi praktik terbaik untuk menghadapi masalah utama bagi bisnis yang berarti kegagalan pasar (Wren dan Storey, 2002). Indikator pada penelitian ini mengacu pada Pramaishella *et al.*, (2018) meliputi : Pembinaan, Pelatihan, Sarana dan Prasarana.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru, yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pemilik UMKM sektor kuliner yang berada di Kecamatan Payung Sekaki, sebanyak 705 orang, ukuran sampel ditentukan dengan rumus slovin sebanyak 88 responden. Menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan. Menurut Sugiyono, (2018) disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pemecahan masalah menggunakan metode penelitian deskriptif dengan cara menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan ( Siregar, 2016)

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1 Hasil Uji Validitas Konvergen

Langkah pengujian validitas adalah *convergent validity*, langkah ini mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan *construct score* dan menghasilkan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi jika indikator berkorelasi lebih dari 0,50-0,70 dengan konstruk yang ingin diukur dan nilai AVE (*average variance extracted*) besar dari 0,5.

**Tabel 1 Nilai Loading Factor Konstruk**

	X1	X1 YZ	X2	X2 YZ	Y	Z
X1 * Z	-0,520	1,465	-0,509	0,925	-0,510	-0,473
X2 * Z	-0,501	0,925	-0,490	1,488	-0,490	-0,434
Y11	0,711	-0,451	0,674	-0,416	0,779	0,617
Y12	0,617	-0,360	0,678	-0,355	0,710	0,510
Y13	0,617	-0,408	0,574	-0,437	0,729	0,577
Y14	0,666	-0,278	0,576	-0,278	0,810	0,653
Y15	0,564	-0,431	0,536	-0,370	0,749	0,696
Z11	0,569	-0,247	0,564	-0,220	0,689	0,868
Z12	0,631	-0,418	0,568	-0,379	0,724	0,910
Z13	0,655	-0,583	0,627	-0,545	0,737	0,883
x11	0,729	-0,386	0,593	-0,351	0,554	0,500
x12	0,758	-0,607	0,611	-0,572	0,621	0,523
x13	0,758	-0,434	0,590	-0,378	0,648	0,509
x14	0,804	-0,369	0,665	-0,320	0,654	0,524
x15	0,828	-0,356	0,725	-0,389	0,701	0,546
x16	0,762	-0,434	0,648	-0,481	0,643	0,549
x17	0,809	-0,384	0,691	-0,341	0,719	0,635
x18	0,767	-0,286	0,659	-0,302	0,674	0,548
x21	0,616	-0,353	0,714	-0,345	0,570	0,439
x22	0,691	-0,474	0,831	-0,484	0,652	0,571
x23	0,727	-0,462	0,892	-0,474	0,696	0,574
x24	0,637	-0,395	0,759	-0,309	0,647	0,552
x25	0,662	-0,343	0,792	-0,339	0,640	0,499

Sumber : Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan hasil Pengujian konstruk memiliki nilai *outer loading* > 0.60. Tahap sebelumnya dilakukan *dropping* terhadap konstruk untuk variabel X<sub>1</sub> 9, hal ini dikarenakan nilai *outer loading* nya < 0.60. dengan demikian nilai pada indikator yang tersisa dapat dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### 4.2 Hasil Uji Validitas Diskriminan

Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2: Nilai Cross Loading Konstruk**

	X1	X2	Y	Z	X1 YZ	X2 YZ
x11	0,729	0,593	0,554	0,500	-0,386	-0,351
x12	0,758	0,611	0,621	0,523	-0,607	-0,572
x13	0,758	0,590	0,648	0,509	-0,434	-0,378
x14	0,804	0,665	0,654	0,524	-0,369	-0,320
x15	0,828	0,725	0,701	0,546	-0,356	-0,389
x16	0,762	0,648	0,643	0,549	-0,434	-0,481
x17	0,809	0,691	0,719	0,635	-0,384	-0,341
x18	0,767	0,659	0,674	0,548	-0,286	-0,302
x21	0,616	0,714	0,570	0,439	-0,353	-0,345
x22	0,691	0,831	0,652	0,571	-0,474	-0,484
x23	0,727	0,892	0,696	0,574	-0,462	-0,474
x24	0,637	0,759	0,647	0,552	-0,395	-0,309
x25	0,662	0,792	0,640	0,499	-0,343	-0,339
Y11	0,711	0,674	0,779	0,617	-0,451	-0,416
Y12	0,617	0,678	0,710	0,510	-0,360	-0,355
Y13	0,617	0,574	0,729	0,577	-0,408	-0,437
Y14	0,666	0,576	0,810	0,653	-0,278	-0,278
Y15	0,564	0,536	0,749	0,696	-0,431	-0,370
Z11	0,569	0,564	0,689	0,868	-0,247	-0,220
Z12	0,631	0,568	0,724	0,910	-0,418	-0,379
Z13	0,655	0,627	0,737	0,883	-0,583	-0,545
X1 * Z	-0,520	-0,509	-0,510	-0,473	1,000	0,925
X2 * Z	-0,501	-0,490	-0,490	-0,434	0,925	1,000

Sumber : Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Tabel diatas menunjukkan nilai korelasi konstruk beserta indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

#### 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3: Nilai Average Variant Extracted (AVE), Realibilitas Konstruk**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Ket
X1	0,906	0,909	0,924	0,605	Reliabel
X1 YZ	1,000	1,000	1,000	1,000	Reliabel
X2	0,857	0,862	0,898	0,640	Reliabel
X2 YZ	1,000	1,000	1,000	1,000	Reliabel
Y	0,812	0,815	0,870	0,572	Reliabel
Z	0,864	0,865	0,917	0,787	Reliabel

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0.75, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik sehingga sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan. Selanjutnya rho\_A memiliki nilai lebih besar dari > 0.70, dengan ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Kemudian dilihat dari nilai *composite reliability* memiliki nilai lebih besar dari > 0.70, dengan demikian kuesioner yang digunakan sudah *reliable*. Tingkat koefisien reliabilitas menunjukan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi dan masing-masing konstruk memiliki rata-rata korelasi antar item-item dalam pengujian model yang *reliable* sehingga seluruh variabel konstruk memenuhi persyaratan reliabilitas.

#### 4.4 Hasil Structural (Inner) Model

Hasil pengolahan diperoleh Nilai R Square terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4 : Nilai R Square Konstruk**

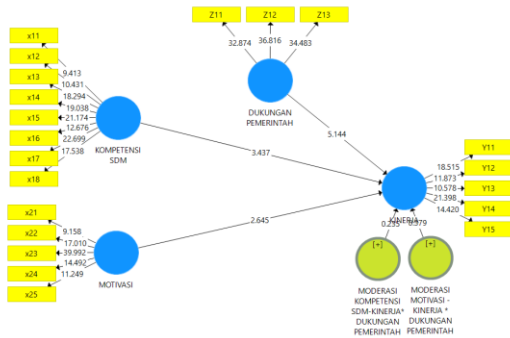
	R Square	R Square Adjusted
Y	0,819	0,808

Sumber : Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-square untuk konstruk Kinerja UMKM sebesar 0,808 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh konstruk Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja UMKM adalah

sebesar 80,8% sedangkan sisanya yaitu sebesar 19,2% dijelaskan oleh konstruk lain di luar penelitian ini.

Gambar 1 Diagram *Path Algorithm*



Sumber : Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Terdapat 4 (empat) hipotesis dalam penelitian ini dan dijabarkan dibawah berdasarkan hasil pengolahan data seperti yang terlihat pada table dibawah ini:

Tabel 5: Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1 -> Y	0,366	0,353	0,101	3,625	0,000
X1 YZ -> Y	0,024	0,025	0,102	0,231	0,818
X2 -> Y	0,226	0,255	0,104	2,174	0,032
X2 YZ -> Y	-0,038	-0,033	0,102	0,369	0,713
Z -> Y	0,395	0,383	0,077	5,132	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berikut penjelasan masing-masing hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

##### 1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UMKM

Pada Tabel 5 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai *t-statistic* sebesar 3.625 dengan nilai *t-tabel* lebih besar yakni 1.66235 atau (3.625 > *t-tabel* 1.66235) dengan nilai *p-value* lebih kecil dari dari alpha (0.000 < 0.05) ,dengan demikian disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak Ha diterima, dalam arti bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja UMKM.

##### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja UMKM

Pada Tabel 5 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai *t statistic* sebesar 2.174 dengan nilai *t-tabel* lebih besar yakni 1.66235 atau (2.174 > *t-tabel* 1.66235) dengan nilai *p-value* lebih kecil dari dari alpha (0.032 < 0.05) dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak Ha diterima, artinya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja UMKM.

##### 3. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UMKM yang dimoderasi Dukungan Pemerintah

Pada Tabel 5 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai *t statistic* sebesar 0.231 dengan nilai *t-tabel* lebih kecil yakni 1.66235 atau (0.231 < *t-tabel* 1.66235) dengan nilai *p-value* lebih besar dari dari alpha (0.818 > 0.05) dengan demikian H<sub>0</sub> diterima Ha ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja UMKM yang dimoderasi Dukungan Pemerintah

##### 4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja UMKM yang dimoderasi Dukungan Pemerintah

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *t statistic* sebesar 0.369 dengan nilai *t-tabel* lebih kecil yakni 1.66235 atau (0.369 < *t-tabel* 1.66235) dengan nilai *p-value* lebih besar dari dari alpha (0.713 > 0.05) maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> diterima Ha ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja UMKM yang dimoderasi Dukungan Pemerintah

#### 5. Kesimpulan dan saran

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM sedangkan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja UMKM yang dimoderasi Dukungan Pemerintah, demikian pula Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja UMKM yang dimoderasi Dukungan Pemerintah.

Oleh karenanya pemilik UMKM perlu meningkatkan kompetensi dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja UMKM yang dimiliki.

Pemilik UMKM sudah memiliki kompetensi dalam hal ini keterampilan dalam berkomunikasi yang baik dalam berusaha dan akan tetapi belum sepenuhnya memahami pengetahuan yang berkaitan dengan bisnis terutama perkembangannya.

Beberapa pemilik UMKM memiliki pengetahuan yang minim seputar bisnis yang dijalankannya, selain itu mereka belum mempelajari cara pengembangan bisnis yang baik. Para pemilik tersebut biasanya hanya berfokus pada proses produksi untuk keberlangsungan usaha, kemudian pemilik UMKM juga masih kurang memiliki pemahaman pentingnya melakukan pencatatan keuangan usaha, hanya sedikit dari mereka yang melakukan pencatatan. Kurangnya kompetensi menyebabkan banyaknya UMKM mengalami kerugian dan berujung pada kebangkrutan. Oleh karena itu disarankan bahwa pemilik UMKM secara kontinyu meningkatkan kompetensinya dalam bisnis agar mampu bertahan dan bersaing dengan perubahan yang ada. Pemilik perlu melakukan pencatatan keuangan agar dapat mengetahui perkembangan usaha dan dapat memenuhi syarat memperoleh dukungan dari pemerintah baik secara finansial maupun non finansial.

#### Daftar Pustaka

- Ananingrum, T., & Pradhanawati, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Keterampilan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada UMKM kain Tenun Ikat House of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(4), 191-196.
- Ardiana, I. D. K. R., Brahmayanti, I. A., & Subaedi, S. 2010. Kompetensi SDM UKM dan pengaruhnya terhadap kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), pp-42.
- Balqis, F. (2019). Strategi Pemberdayaan Masyarakat Melalui Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Oleh Dinas Koperasi Ukm Kota Pekanbaru.
- Bismala, L. (2016). Model Manajemen Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan Efektivitas Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Entrepreneur Dan Entrepreneurship*, 5(1).
- Mufidah, E. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja UMKM di Kota Pasuruan. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(2), 29-36.
- Munizu, M. (2010). Pengaruh faktor-faktor eksternal dan internal terhadap kinerja usaha mikro dan kecil (UMK) di Sulawesi Selatan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 12(1), 33-41.
- Pramaishella, N. A., & Cahyono, D. 2018 . Pengaruh Modal Dukungan Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kecamatan Kencong, Kabupaten Jember. *PROSIDING EKONOMI KREATIF DI ERA DIGITAL*, 1(1).
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Human Resouce Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.