

PENGARUH KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA UMKM DI KOTA PEKANBARU

Rio Hardi¹, Marihot Manullang², Richa Afriana Munthe^{3*}

^{1,2,3} Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di tingkat daerah. Meskipun demikian, sejumlah pelaku usaha masih dihadapkan pada kendala dalam meningkatkan performa usahanya, terutama yang berkaitan dengan aspek kompetensi sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah kompetensi SDM memiliki pengaruh terhadap kinerja UMKM di Kota Pekanbaru, serta mengevaluasi apakah pelatihan mampu memoderasi hubungan tersebut. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan rancangan penelitian kausal, studi ini melibatkan 95 responden yang merupakan pelaku UMKM sektor kuliner, dipilih melalui metode sensus. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup, sedangkan analisis data dilakukan dengan teknik Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja UMKM, dan pelatihan tidak berperan sebagai moderator dalam hubungan tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas individu semata belum memadai untuk mendongkrak kinerja usaha. Oleh karena itu, pengembangan UMKM perlu diarahkan pada strategi yang lebih menyeluruh dengan mempertimbangkan dukungan struktural, iklim usaha yang mendukung, serta pelatihan yang bersifat aplikatif dan sesuai kebutuhan. Peningkatan kompetensi SDM akan lebih optimal apabila diintegrasikan dengan penguatan manajemen, pemanfaatan teknologi, serta orientasi terhadap keberlanjutan usaha.

KATA KUNCI

Kompetensi SDM, Kinerja UMKM, Pelatihan, UMKM Kuliner, Pekanbaru.

Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki posisi strategis dalam struktur perekonomian Indonesia. Selain menjadi penyerap tenaga kerja terbesar, sektor ini juga berfungsi sebagai motor penggerak ekonomi baik di tingkat lokal maupun nasional. Berdasarkan laporan ASEAN Investment Report tahun 2022, Indonesia tercatat sebagai negara dengan jumlah UMKM terbanyak di kawasan Asia Tenggara, mencapai lebih dari 65 juta unit. Sektor ini mempekerjakan sekitar 97% dari total tenaga kerja nasional dan menyumbang lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) serta sekitar 14% terhadap total ekspor nasional. Meskipun kontribusinya besar dari sisi kuantitas, UMKM Indonesia masih menghadapi tantangan dari segi kualitas, produktivitas, dan daya saing ekspor, terutama jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga seperti Singapura, Thailand, Vietnam, dan Myanmar.

Kota Pekanbaru sebagai ibu kota Provinsi Riau merupakan wilayah yang memiliki potensi ekonomi besar, termasuk dalam sektor UMKM. UMKM di Pekanbaru, khususnya sektor kuliner, berkembang pesat dan menjadi tulang punggung ekonomi masyarakat kelas menengah ke bawah. Namun demikian, kontribusi besar UMKM terhadap ekonomi lokal belum sepenuhnya mencerminkan kualitas dan daya saing yang kuat. Banyak pelaku UMKM di Pekanbaru masih menghadapi kendala dalam pengelolaan usaha, keterbatasan akses pasar, dan rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM). Beberapa pelaku UMKM bahkan mengalami stagnasi bahkan tutup usaha akibat tidak mampu bersaing, minimnya inovasi, serta kurangnya adaptasi terhadap teknologi dan dinamika pasar yang berubah cepat.

*Richa Afriana Munthe. Email: richa@unilak.ac.id

ISSN 3089-6029 (online ISSN)

© 2025

<https://journal.unilak.ac.id/index.php/BASELINE>

Permasalahan utama yang dihadapi oleh pelaku UMKM di Pekanbaru salah satunya adalah rendahnya kompetensi SDM yang mengelola usaha. Kompetensi SDM memiliki hubungan yang erat dengan keberhasilan operasional dan kinerja bisnis, terutama dalam hal perencanaan, pengambilan keputusan, pengendalian kualitas, dan pelayanan pelanggan (Wibowo, 2017). Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif (Spencer & Spencer, 1993). SDM yang kompeten akan lebih mampu mengelola perubahan, berinovasi, dan menciptakan keunggulan bersaing.

Kompetensi SDM pada UMKM tidak hanya berkaitan dengan keahlian teknis atau operasional, tetapi juga mencakup kemampuan dalam penggunaan teknologi digital, pengelolaan keuangan, pemasaran modern, serta manajemen sumber daya secara efisien. Dalam era digital, pelaku UMKM dituntut untuk mampu memanfaatkan berbagai platform digital seperti e-commerce, media sosial, dan sistem pembayaran digital. Kompetensi digital menjadi sangat penting agar UMKM mampu bersaing di tengah transformasi pasar yang cepat dan dinamis (Aisyah & Ismunawan, 2020).

Teori kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini berlandaskan pada konsep dari Spencer & Spencer (1993), yang menyebutkan bahwa kompetensi terdiri dari lima karakteristik utama, yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Kelima aspek tersebut merupakan indikator penting yang menentukan efektivitas kerja seseorang dalam situasi tertentu. Teori ini relevan dalam konteks UMKM, karena menggambarkan keterkaitan antara kualitas SDM dan performa organisasi secara langsung.

Kinerja UMKM sendiri merupakan indikator penting untuk menilai keberhasilan sebuah usaha dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja tidak hanya dilihat dari sisi profitabilitas, tetapi juga dari aspek non-finansial seperti efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, inovasi produk, dan ketahanan bisnis (Kasmir, 2016). Kinerja UMKM yang baik merupakan cerminan dari proses manajerial yang efektif, yang sangat dipengaruhi oleh kompetensi individu yang terlibat dalam operasional usaha tersebut.

Namun demikian, kompetensi SDM saja belum tentu cukup untuk meningkatkan kinerja UMKM apabila tidak didukung dengan program penguatan kapasitas seperti pelatihan. Pelatihan (training) merupakan salah satu instrumen strategis dalam pengembangan SDM, yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja agar karyawan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2017). Pelatihan juga berperan sebagai sarana untuk membentuk kemampuan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan teknologi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, pelatihan diuji sebagai variabel moderasi untuk memperkuat hubungan antara kompetensi SDM dan kinerja UMKM.

Hasil studi-studi terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan antara kompetensi SDM dan kinerja UMKM. Studi oleh Afidah dan Arnu (2024) menyatakan bahwa kompetensi kewirausahaan secara signifikan mempengaruhi kinerja UMKM di Kecamatan Telagasari. Sementara itu, penelitian oleh Guruh Ramadhan dan Wandu (2023) menunjukkan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM secara parsial, namun berpengaruh secara simultan bersama variabel lain. Hasil yang bervariasi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja UMKM masih memerlukan kajian lebih lanjut, terutama dalam konteks lokal seperti di Kota Pekanbaru.

Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada konteks dan pendekatan analisis yang digunakan. Pertama, objek penelitian difokuskan pada pelaku UMKM kuliner di Kota Pekanbaru yang merupakan sektor dominan di wilayah tersebut. Kedua, penelitian ini menguji secara simultan pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja UMKM dengan memasukkan pelatihan sebagai variabel moderasi, yang sebelumnya belum banyak dikaji dalam konteks Pekanbaru. Ketiga, pendekatan analisis menggunakan metode kuantitatif dengan teknik

Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS), yang dinilai sesuai untuk menguji model dengan variabel moderasi dan ukuran sampel yang relatif kecil.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah kompetensi sumber daya manusia memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM di Kota Pekanbaru, sekaligus menelaah peran pelatihan sebagai variabel yang memoderasi hubungan tersebut. Diharapkan temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam dua ranah. Dari sisi akademis, hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian ilmiah mengenai manajemen SDM khususnya dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi yang bermanfaat bagi pemerintah daerah dan pihak-pihak terkait dalam menyusun kebijakan serta program pelatihan dan pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran guna meningkatkan daya saing UMKM secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini berangkat dari realitas empiris bahwa kompetensi SDM di kalangan UMKM masih rendah dan berimplikasi pada lemahnya kinerja usaha. Dengan meneliti hubungan antara kompetensi dan kinerja, serta peran pelatihan sebagai variabel moderasi, diharapkan dapat ditemukan pendekatan strategis yang dapat mendorong pertumbuhan UMKM secara berkelanjutan. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya sinergi antara peningkatan kapasitas individu dan sistem pelatihan yang terstruktur sebagai solusi atas rendahnya daya saing UMKM di era digital.

Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan rancangan kausal untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM di wilayah Kota Pekanbaru. Fokus penelitian diarahkan pada pelaku usaha di sektor kuliner yang tersebar di berbagai lokasi dalam kota tersebut. Populasi penelitian mencakup seluruh pelaku UMKM kuliner, dan penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menerapkan rumus Slovin, yang menghasilkan total 95 responden. Data yang digunakan bersumber dari data primer, yang dikumpulkan langsung melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada para responden. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator yang mewakili masing-masing variabel, yakni kompetensi SDM, kinerja UMKM, serta pelatihan yang berperan sebagai variabel moderasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei, di mana peneliti secara langsung menyebarkan kuesioner kepada pelaku UMKM yang menjadi responden. Untuk menjamin keandalan instrumen penelitian, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap item-item pertanyaan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan analisis inferensial. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Model ini digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan interaksi (moderasi) antara kompetensi SDM dan pelatihan terhadap kinerja UMKM.

Hasil

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 95 responden yang merupakan pelaku UMKM di Kota Pekanbaru, dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Subkategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Usia	20-25 tahun	45	47,37%
	26-30 tahun	20	21,05%
	31-35 tahun	21	22,10%
	> 35 tahun	9	9,47%
Pendidikan	< SLTA	20	21,05%
	Diploma 3	21	22,10%
	Strata 1	54	56,84%
	Strata 2	-	0
	Strata 3	-	0
Lama Berusaha	1-2 tahun	10	10,52%
	2-4 tahun	25	26,31%
	4-6 tahun	20	21,05%
	> 6 tahun	40	42,10%

Sumber : Data Olahan, 2025

Mayoritas pelaku UMKM merupakan generasi muda berusia 20–25 tahun, berpendidikan strata 1, dan telah menjalankan usahanya selama lebih dari 6 tahun.

Deskripsi Tanggapan Responden

a. Kompetensi SDM

Tanggapan terhadap variabel kompetensi SDM menunjukkan rata-rata skor 4,1 (skala 1–5), yang mengindikasikan persepsi yang baik dari responden terhadap kompetensi mereka. Item dengan skor tertinggi adalah “Saya memiliki keterampilan khusus yang relevan” (Skor 4,1–4,2). Sedangkan pernyataan dengan skor terendah adalah “Menjalankan tugas dan tanggung jawab secara profesional” (Skor 4,0).

b. Pelatihan

Responden memberikan tanggapan positif terhadap pelatihan dengan rata-rata skor 4,4. Item tertinggi adalah “Peserta pelatihan memiliki semangat belajar yang mendukung proses pembelajaran bersama” (Skor 4,5).

c. Kinerja UMKM

Kinerja dinilai sangat tinggi dengan skor rata-rata 4,5. Semua indikator kinerja (kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kerja sama) memperoleh skor yang sangat baik.

Analisis Outer Model

a. Validitas Konvergen

Seluruh indikator variabel memiliki loading factor > 0,7, yang menunjukkan bahwa setiap indikator valid :

- a) Kompetensi SDM : loading factor 0,890-0,983
- b) Pelatihan : loading factor 0,921-0,967

c) Kinerja : loading factor 0,938-0,949

b. Validitas Diskriminan

Nilai cross-loading tertinggi dari setiap indikator selalu berada pada variabel yang seharusnya, menandakan discriminant validity yang baik. Selain itu, nilai AVE juga memenuhi standar (> 0,5):

- a) Kompetensi SDM : 0,919
- b) Pelatihan : 0,905
- c) Kinerja : 0,887

c. Reliabilitas

Nilai composite reliability dan Cronbach’s Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel sangat reliabel (> 0,7):

- a) Kompetensi SDM : 0,983
- b) Pelatihan : 0,979
- c) Kinerja : 0,969

Analisis Inner Model

a. Path Coefficient

Tabel 2. Hasil Path Coefficient Pengaruh Langsung dan Moderasi

Hubungan Antar Variabel	Path Coefficient
Kompetensi SDM → Kinerja UMKM	0,012
Kompetensi SDM x Pelatihan (Efek Moderasi) → Kinerja UMKM	-0,078

Keterangan:

- Nilai 0,012 menunjukkan pengaruh langsung yang sangat lemah dan tidak signifikan.
- Nilai -0,078 menunjukkan bahwa pelatihan tidak memoderasi hubungan antara kompetensi SDM dan kinerja, bahkan menunjukkan arah negatif meskipun tidak signifikan secara statistik.

b. R-Square

Nilai R² untuk variabel Kinerja adalah 0,089, yang berarti bahwa kompetensi dan pelatihan hanya menjelaskan 8,9% variasi kinerja, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Uji Hipotesis

Tabel 3. Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien β	T-Statistik	P-Value	Hasil
Kompetensi SDM → Kinerja	0,012	0,106	0,916	Ditolak
Moderasi Pelatihan	-0,078	0,789	0,430	Ditolak

Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan pelatihan tidak memoderasi hubungan tersebut.

Diskusi

Interpretasi Statistik Hasil Pengujian Model

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM di Kota Pekanbaru. Nilai koefisien jalur (path coefficient) yang diperoleh sebesar β = 0,012 dengan nilai p-value 0,916 (> 0,05), yang

berarti secara statistik tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi SDM terhadap kinerja UMKM. Demikian juga dengan efek moderasi pelatihan terhadap hubungan kompetensi SDM dan kinerja yang tidak signifikan, dengan nilai koefisien $\beta = -0,078$ dan p-value 0,430 ($> 0,05$). Hasil ini secara langsung menolak dua hipotesis utama dalam penelitian.

Penolakan hipotesis ini menjadi menarik untuk dianalisis lebih lanjut karena secara umum teori-teori manajemen SDM, seperti Resource-Based View (RBV), menekankan bahwa kompetensi individu atau organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan bersaing yang berimplikasi pada peningkatan kinerja (Barney, 1991; Hasibuan, 2020). Namun, dalam konteks UMKM, terutama di wilayah berkembang seperti Pekanbaru, hubungan tersebut tidak serta-merta terbukti.

Kompetensi SDM dan Ketidaksignifikannya terhadap Kinerja UMKM

Ketidaksignifikanan pengaruh kompetensi terhadap kinerja UMKM dapat dijelaskan melalui berbagai aspek. Pertama, meskipun responden menilai diri mereka memiliki kompetensi yang baik (rata-rata skor 4,1), implementasi kompetensi tersebut dalam konteks manajerial dan operasional usaha belum tentu optimal. Ardiana, Brahmayanti, dan Subaedi (2020) menekankan bahwa kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga kemampuan untuk mengaktualisasikannya dalam pengambilan keputusan strategis dan operasional.

Kedua, banyak UMKM di Pekanbaru yang beroperasi dalam sektor informal atau semi-formal, sehingga meskipun pelakunya memiliki tingkat pendidikan tinggi, seperti mayoritas responden yang berpendidikan Strata 1 (56,84%), tantangan struktural dan lingkungan seperti keterbatasan modal, pasar yang terbatas, serta rendahnya akses teknologi menjadi faktor penghambat aktualisasi kompetensi (Bakti, 2015).

Ketiga, hasil ini juga mengindikasikan bahwa dalam konteks UMKM, keberhasilan usaha sering kali lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal dibanding faktor internal seperti kompetensi SDM. Penelitian Nizar (2018) dan Irawati & Hadi (2019) menemukan bahwa modal usaha, dukungan pemerintah, serta jejaring sosial dan bisnis memiliki pengaruh lebih besar terhadap keberhasilan UMKM.

Evaluasi Peran Pelatihan sebagai Variabel Moderasi

Secara teoritis, pelatihan merupakan alat utama dalam meningkatkan dan memperkuat pemanfaatan kompetensi SDM. Namun, dalam penelitian ini pelatihan gagal memoderasi hubungan antara kompetensi dan kinerja. Meskipun skor rata-rata pelatihan tergolong tinggi (4,4), hal tersebut tidak cukup memperkuat pengaruh kompetensi terhadap hasil kinerja UMKM.

Beberapa alasan yang mungkin menyebabkan ketidakefektifan pelatihan antara lain: pertama, pelatihan yang diberikan belum kontekstual dan aplikatif terhadap permasalahan nyata yang dihadapi UMKM. Psomas (2017) menekankan bahwa efektivitas pelatihan sangat tergantung pada relevansi materi, metode, dan pelatih dengan kebutuhan spesifik peserta.

Kedua, pelatihan yang diselenggarakan cenderung bersifat satu arah (klasikal) dan bersifat seremonial. Banyak pelaku UMKM yang mengikuti pelatihan karena undangan dari

lembaga atau instansi, tanpa keterlibatan yang aktif atau motivasi internal untuk berubah. Hal ini menyebabkan transfer pengetahuan dari pelatihan ke praktik tidak terjadi secara optimal (Sutrisno, 2017).

Ketiga, tidak adanya sistem monitoring dan evaluasi pascapelatihan. Tanpa adanya pendampingan lanjutan, pelaku UMKM kesulitan dalam mengimplementasikan hasil pelatihan ke dalam strategi dan proses bisnis mereka.

Relevansi Temuan dengan Teori RBV dan SDM

Resource-Based View (RBV) menyatakan bahwa keunggulan bersaing yang berkelanjutan hanya dapat diperoleh melalui sumber daya yang bernilai, langka, tidak dapat ditiru, dan tidak dapat digantikan (Barney, 1991). Dalam konteks ini, kompetensi SDM dapat memenuhi kriteria tersebut, namun hanya jika dapat diterapkan secara sistemik dalam organisasi. Dalam UMKM, seringkali kompetensi dimiliki secara individual, namun tidak diorganisasi atau diintegrasikan dalam sistem kerja yang solid.

Hasil ini menegaskan bahwa meskipun individu memiliki kompetensi, namun tanpa dukungan sistem, infrastruktur, dan ekosistem usaha yang kondusif, kompetensi tersebut tidak dapat termanfaatkan secara maksimal (Fahmi, 2016; Mangkunegara, 2017). Ini menantang asumsi dalam teori RBV bahwa kompetensi akan secara otomatis memberikan dampak terhadap kinerja, terutama dalam konteks usaha kecil dan mikro.

Implikasi Praktis bagi UMKM dan Lembaga Pembina

Implikasi praktis dari hasil ini cukup luas. Pertama, bagi pelaku UMKM, penting untuk tidak hanya meningkatkan kompetensi personal, tetapi juga membangun sistem pengelolaan usaha yang mendukung, seperti pencatatan keuangan yang baik, sistem pemasaran digital, dan manajemen produksi.

Kedua, lembaga pelatihan dan pemerintah daerah perlu melakukan reformulasi terhadap program pelatihan UMKM. Pelatihan harus berbasis kebutuhan, disusun dengan pendekatan partisipatif, dan menekankan aspek praktikal seperti studi kasus dan simulasi.

Ketiga, perlu adanya program pendampingan berkelanjutan, bukan hanya pelatihan sesaat. Model pelatihan yang dikombinasikan dengan mentoring terbukti lebih efektif dalam mendorong perubahan perilaku dan peningkatan kinerja (Iramani et al., 2018).

Keempat, kebijakan pembangunan UMKM harus diarahkan untuk membentuk ekosistem yang mendukung, termasuk insentif akses modal, kolaborasi antar pelaku, dan digitalisasi.

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan dinamika yang kompleks dalam hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan kinerja usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), khususnya dalam konteks lokal Kota Pekanbaru. Temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa peningkatan kualitas individu tidak secara otomatis berdampak pada hasil usaha, terutama jika tidak diimbangi dengan dukungan sistemik dan lingkungan bisnis yang kondusif. Kompetensi SDM, meskipun penting, memerlukan ekosistem usaha yang mendorong pemanfaatannya secara maksimal. Hal ini mencerminkan bahwa transformasi kinerja UMKM tidak hanya bergantung pada kapasitas personal pelaku usaha, tetapi juga pada bagaimana kapasitas tersebut

didayagunakan melalui strategi manajerial, penggunaan teknologi, dan inovasi yang relevan dengan kebutuhan pasar.

Selain itu, pendekatan pengembangan kapasitas seperti pelatihan harus ditinjau kembali dari segi efektivitas dan relevansi. Program peningkatan kompetensi tidak boleh bersifat seremonial atau generik, melainkan harus disesuaikan dengan tantangan riil yang dihadapi pelaku usaha, serta dilengkapi dengan proses evaluasi dan pendampingan berkelanjutan. Keseluruhan hasil ini memberikan gambaran bahwa upaya meningkatkan daya saing UMKM memerlukan strategi multidimensional yang tidak hanya fokus pada penguatan individu, tetapi juga pada integrasi antara kemampuan personal dan sistem pendukung usaha. Penelitian ini juga memperlihatkan pentingnya formulasi kebijakan yang lebih adaptif dan berbasis kebutuhan nyata UMKM sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi lokal yang berkelanjutan.

Referensi

- Afidah, H. H., & Arnu, A. P. (2024). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(6), 44–58.
- Aisyah, S., & Ismunawan. (2020). Inovasi UMKM dalam Menghadapi Persaingan Pasar Digital. *Jurnal Ekonomi Kreatif*, 5(2), 123–136.
- Ardiana, I. D. K. R., Brahmayanti, I. A., & Subaedi. (2020). Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 45-59.
- ASEAN Investment Report. (2022). *Promoting Investment in Digital Economy*. ASEAN Secretariat.
- Bakti, I. S. (2015). Pengaruh Pembinaan & Pelatihan dan Akses Pemasaran Terhadap Kinerja UMKM. Jakarta: Jurnal Ekonomi Kreatif.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Guruh Ramadhan, T. B., & Wandu, D. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM, Kompetensi Wirausaha, dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Desanta*, 4(1), 77–89.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iramani, R., Fauzi, A. A., & Wulandari, D. A. (2018). Financial Literacy and Business Performance Improvement of MSMEs in East Java. *International Journal of Education Economics and Development*, 9(4), 303–323.
- Irawati, A., & Hadi, P. (2019). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan dan Inovasi Produk terhadap Kinerja UMKM Batik Tuban. *Eco-Entrepreneurship Journal*, 5(1), 22–35.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nizar, M. (2018). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Permodalan dan Pemasaran terhadap Kinerja Usaha Kecil. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 15–25.
- Psomas, E. L. (2017). Examining the Relationships Among Service Features, Customer Loyalty and Switching Barriers. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 9(3/4), 425–440.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.