

**HR COMPETENCE AND THEIR EFFECT ON MSME PERFORMANCE IN
CENTRAL MAGELANG**

**KOMPETENSI SDM DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA UMKM DI
MAGELANG TENGAH**

¹Kholisna Sari

¹kholisnasari56@gmail.com

²Yacobo P Sijabat

²yacobo.djabat@gmail.com

^{1,2} Universitas Tidar

Abstract

Researchers conducted this study aimed to find out how the influence of HR competence with 3 variables in it, namely knowledge, skills, and abilities on the performance of UMKM HR in Central Magelang. The population was taken using purposive sampling with 82 research samples. Data collection techniques using questionnaires and short interviews. Tests were carried out using validity and reliability tests for the first questionnaire. Then the test was carried out with correlation and determination analysis, then tested using multiple regression analysis using SPSS version 20 and Microsoft Excel. This study answered that partially the knowledge variable had no effect on performance while 2 other variables, namely skills and abilities, had an effect on the performance of MSME human resources. Simultaneously, the HR competency variable has an effect on the performance of MSME human resources in Central Magelang. This study has research limitations, namely the object of this research is still not broad in scope, only in Central Magelang. In field conditions, we see that not all MSME actors understand HR competencies.

Keywords: Competence, Knowledge, Skills, Ability, HR Performance

Abstrak

Peneliti melakukan penelitian untuk mencari tahu pengaruh kompetensi SDM dengan 3 variabel didalamnya yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pada kinerja yang dihasilkan SDM UMKM di Magelang Tengah. Populasi yang diambil menggunakan purposive sampling dengan 82 sampel penelitian. Data didapat dari kuisioner dan wawancara singkat kepada responden. Pengujian dilakukan menggunakan uji validitas dan reabilitas untuk kuisioner terlebih dahulu. Kemudian pengujian dilakukan dengan analisis korelasi dan determinasi selanjutnya menguji menggunakan Analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 20 dan Microsoft Excel. Penelitian ini menjawab bahwa secara parsial variabel pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan 2 variabel lain yaitu keterampilan dan kemampuan berpengaruh pada kinerja SDM UMKM. Secara simultan variabel kompetensi SDM berpengaruh pada kinerja SDM UMKM di Magelang Tengah. Penelitian ini memiliki keterbatasan penelitian yaitu objek dari penelitian ini dirasa masi kurang luas cakupannya hanya pada Magelang Tengah saja. Pada kondisi lapangan kita melihat bahwa tidak semua pelaku UMKM paham mengenai kompetensi SDM.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Kinerja SDM

PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil Menengah atau yang bisa kita sebut dengan UMKM menjadi salah satu sektor ekonomi yang tahan banting dalam menghadapi ketidakpastian kondisi perekonomian di Indonesia seperti kondisi pandemic Covid-19 yang menjadikan perekonomian di Indonesia menurun drastis. Meskipun terdapat beberapa keadaan yang memaksa UMKM menyusut dan terpuruk, ia akan bangkit lebih cepat dibanding dengan sektor ekonomi lainnya. Namun disisi lain usaha masih dipandang lemah kinerjanya.

Dalam perencanaan pembangunan ekonomi, Indonesia juga dihadapkan beberapa permasalahan pada ekspor dan impor yang mengganggu devisa negara. UMKM menjadi salah satu faktor pendorong roda perekonomian di Indonesia. Salah satu peran dari UMKM adalah menyediakan lapangan kerja bagi banyak masyarakat yang memang membutuhkan pekerjaan. UMKM dikatakan mampu menjadi penunjang dalam dunia industri bahkan dalam keadaan industri yang tidak stabil, hal tersebut dibuktikan melalui peran aktif UMKM dalam membantu krisis perekonomian yang dialami oleh Indonesia rentang waktu 1997 sampai dengan 1998. Pada tahun 2016 terdapat sebanyak 61.656.547 unit UMKM di Indonesia yang kemudian meningkat sebesar 2,06% pada tahun 2017 menjadi sebanyak 62.926.077. Meningkatnya jumlah unit UMKM, maka berdampak juga pada peningkatan jumlah penyerapan tenaga kerja. Pada tahun 2016 tercatat UMKM menyerap tenaga kerja sebanyak 112.828.610, sedangkan pada tahun 2017 meningkat sebesar 3,41% menjadi 116.673.416. Kemudian data tahun 2018 yang menyebutkan bahwa UMKM mampu menyerap kurang lebih 117 juta pekerja. Pada tahun yang sama UMKM juga berhasil menjadi unit usaha yang paling banyak dikembangkan oleh masyarakat, bahkan tercatat sebanyak 64,1% UMKM yang ada di Indonesia atau lebih tepatnya sekitar 99,99% dari total usaha di seluruh Indonesia. UMKM juga ikut andil pada PDB dimana pada tahun 2018 UMKM mampu menyumbangkan dana sebesar Rp 8.573 triliun atau setara dengan 61,07% dari total PDB. UMKM juga mampu membantu mendorong aliran dana dari para sektor-sektor perekonomian lainnya salah satunya adalah sektor bank. Pada tahun 2020 tercatat bahwa terdapat aliran dana yang disalurkan bank ke UMKM dalam bentuk kredit sebesar Rp 1.015,438 triliun.

Mengingat besarnya peranan UMKM dalam perekonomian Indonesia maka pengembangan yang terencana dan matang untuk UMKM sangat diperlukan supaya sektor ini tetap dapat dipertahankan. Pengembangan tersebut dapat dilakukan untuk dapat membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama kelompok masyarakat dengan pendapatan yang rendah. Dalam perkembangan UMKM yang semakin pesat maka skill yang dimiliki pegawai UMKM harus memiliki kualitas yang unggul yang bisa menjadikan UMKM berjalan dengan baik dan membantu keberlangsungan UMKM. Maka dengan adanya hal tersebut maka dibutuhkan pengembangan SDM pada agar membantu mencapai tujuan tersebut. Setelah dilakukan survey oleh peneliti, ditemukan data bahwa tingkat pendidikan pengusaha UMKM pada jenjang SMA 44,1 % D3 sebanyak 7,4 % dan S1 sebanyak 17,9% sisanya merupakan wirausahawan dibawah SMA. Dari fakta tersebut bisa kita pahami bahwa pendidikan di Indonesiaa tidak relatif rendah. Berdasarkan hal tersebut bagaimana kualitas SDM sangat diperlukan untuk dilakukan peningkatan kompetensi mereka. Skill kompetensi tersebut mencakup knowledge, skill dan ability juga attitude. Pengembangan SDM dilakukan kepada pemilik dan pekerjanya. Semangat kewirausahaan dan peningkatan produktivitas yang didukung pengembangan teknologi menjadi penting dalam fokus penguatan SDM.

Pengembangan Kompetensi SDM UMKM sangat diperlukan berdasarkan analisa kondisi pada pernyataan tersebut, yang nantinya akan membantu dalam menciptakan SDM pada UMKM yang siap untuk menghadapi persaingan global. Dalam melakukan pengembangan Kompetensi SDM diperlukan data secara real mengenai bagaimana profil Kompetensi SDM UMKM yang kita miliki saat ini dan apakah ada pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian mengenai bagaimana pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja UMKM pernah dilakukan oleh (Ardiana & Brahmayanti, n.d.) yang menguji pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pada UMKM di Surabaya. Hasil dari penelitian tersebut secara

simultan menunjukkan semakin tinggi kompetensi suatu SDM UMKM, maka akan semakin tinggi kinerja UMKM tersebut. Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Sulistiyandari et al., n.d.) yang meneliti bagaimana kompetensi SDM pada UMKM Batik di Kabupaten Banyumas dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pada UMKM tersebut. Hasil menunjukkan bahwa secara bersamaan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan memiliki pengaruh pada kinerja. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu : (1) Mengetahui Kompetensi yang dimiliki SDM UMKM di Kota Magelang. (2) Mengetahui kompetensi SDM UMKM di Kota Magelang dan pengaruhnya terhadap kinerja. Peneliti berharap pada penelitian ini dapat memberikan manfaat pada pemerintah yang nantinya akan mengambil keputusan mengenai kebijakan atau Langkah-langkah berdasarkan keadaan secara nyata pada pembinaan SDM di UMKM yang secara khusus berada di Kota Magelang dan pemerintah Indonesia secara umum. Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pertimbangan keputusan pada UMKM di Kota Magelang juga kota lain. Penelitian ini juga diharapkan menjadi gambaran atau informasi tambahan bagi peneliti selanjutnya.

TELAAH PUSTAKA

Menurut Rosmaini, (2019), “Kinerja merupakan pada tingkat mana seseorang telah menggunakan kompetensinya dan implementasinya ke dalam strategi organisasi, baik itu berkaitan dengan pencapaian dirinya sendiri maupun organisasinya”. Terdapat 3 aspek cakupan kinerja yang merupakan : sikap (*attitide*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*). Rosmaini, (2019) Kinerja yaitu menjadikan hasil kerja dan standar yang ditentukan oleh organisasi. pencapaian dari hasil kerja merupakan bagaimana kinerja baik kualitas maupun pada organisasi sesuai tugas tanggung jawab yang diberikan. Rosmaini, (2019) secara inti berpendapat bahwa manfaat kinerja adalah

- (1) Memberikan rekomendasi penting atasan dalam membuat keputusan pada sumber daya manusia, seperti halnya pemberian promosi, transfer(roling), dan putusan hubungan kerja (PHK).
- (2) Memberikan identifikasi yang valid yang akan dibutuhkan untuk pengembangan dan pelatihan dan pengklasifikasian untuk mendapatkan kompensasi kepada karyawan.
- (3) Memberikan informasi sudah efektifkah seleksi/penempatan pegawai baru dan program pelatihann dan pengembangan.
- (4) Memberikan respon terhadap bagaimana kinerja yang sudah karyawan berikan.
- (5) Digunakan sebagai fundamental pemberian upah karyawan seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalann lainnya.

Faktor yang berpengaruh ke kinerja adalah sikap dan bagaimana kinerja yang mereka berikan. (Bernardin et al., 2013) untuk mengukur kinerja menggunakan indikator sebagai berikut (1) *Quality* merupakan kesempurnaan hasil dan proses dalam penyelesaiannya. (2) *Quantity* merupakan produksi yang dihasilkan mencapai keberhasilan keuntungan, jumlah unit, atau siklus kegiatan kemudian mampu terselesaikan. (3) *Timelines* merupakan ketepatan waktu suatu proses mampu terselesaikan, atau pencapaian produksi. (4) *Cost effectiveness* merupakan tingkatann di mana sumber daya pada organisasi dapat digunakan secara maksimal guna memperoleh keuntungan maksimal beserta pengurangan kerugian. (5) Hubungan individu (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk bersosial yang terintegrasi dan solid dan adanya niat baik dan kerja sama antara karyawan.

Dalam menjalankan fungsi dari kinerja, kinerja tidak mampu berdiri sendiri namun memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan yang dipengaruhi oleh *knowledge*, *skill* dan *atributs personal*. (Donnelly, Gibson and Invancevich: 1994) dalam (Ardiana & Brahmayanti, n.d.) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor; imbalan, dorongan, kemampuan(skill), kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal(dalam) dan eksternal(luar), persepsi kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keinginan yang tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya pada usaha yang maksimal. Kinerja karyawan mampu ditingkatkan melalui kesesuaian pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki individu tersebut.

Kompetensi Karyawan

Kompetensi sangat berkaitan erat dengan bagaimana kapabilitas yang seseorang. Seseorang yang menganggap dirinya kompeten adalah seseorang yang bisa dianggap memiliki kemampuan (kapabilitas). (Fatmah, 2017)) menerangkan secara etimologi kompetensi dimaknai keahlian atau keunggulan tingkat atasan atau bawahan yang memiliki keterampilan juga pengetahuan dan *good attitude*. Keunggulan kompetensi yang dimiliki seseorang biasanya bersifat *unique*. (Fatmah, 2017) kompetensi adalah kecakapan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menggunakan dasar memiliki skill dan pengetahuan juga menggunakan sikap yang baik sebagaimana tuntutan dari pekerjaan tersebut. Menurut Mc.Clelland kompetensi adalah karakter fundamental yang secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja, atau yang bisa menjadi tolak ukur kinerja yang baik. Terdapat pengelompokan kompetensi antara lain pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan atribut personal (*personal attributs*). Kompetensi yang dapat dilihat dan dipahami secara langsung adalah pengetahuan sedangkan keterampilan merupakan kompetensi yang beberapa itu terlihat dan lainnya tidak terlihat. kemampuan untuk bisa dalam peningkatan kinerja merupakan kompetensi yang tidak terang-terangan terlihat. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kebiasaan individu membawakan atau menggunakan pengetahuan, keterampilan dan sikap diri pribadi yang etis sehingga mampu diterima di organisasi dan bermanfaat dalam pencapaian organisasi. Kompetensi karyawan ini yang nantinya akan digunakan sebagai payokan membuat instrumen penelitian yang dikembangkan oleh Sedarmayanti (Fatmah, 2017) yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan atribut personal (*personal attributs*). Faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai, ketrampilan, pengalaman, budaya organisasi, emosi, kemampuan intekektual. Kompetensi kewirausahaan merupakan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling berkaitan satu sama lain, yang dibutuhkan para pengusaha untuk dilatih dan dikembangkan dalam mencapai kinerja terbaiknya dalam mengelola usaha.

Pengetahuan (*knowledge*) merupakan penguasaan ilmu dan teknologi yang yang seseorang miliki berdasarkan pembelajaran pengetahuan dan pembelajaran pengalaman. Indikator pengetahuan pada penelitian ini meliputi pengetahuan pada manajemen bisnis, berinteraksi pada konsumen, trik pemasaran.

Keterampilan (*skill*) merupakan kekuatan yang dimiliki seseorang pada batas tertentu untuk memanipulasi objek secara fisik. Indikator keterampilan meliputi menjalankan produksi, teknik berkomunikasi, bagaimana menjalin relasi dan pengadministrasian keuangan.

Kemampuan (*ability*) merupakan kekuatan yang dimiliki seseorang proses penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Indikator kemampuan yaitu kemampuan

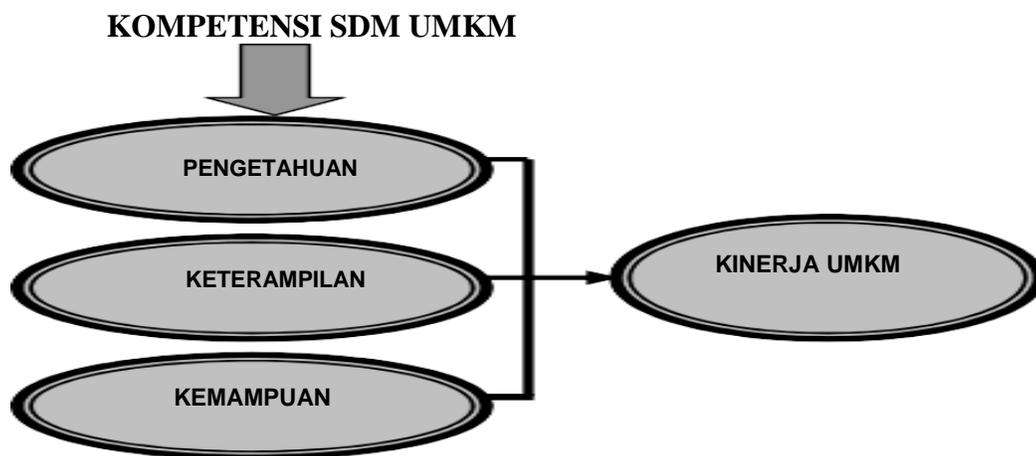
mengelolaa bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis.

Penelitian mengenai bagaimana pengaruh kompetensi SDM dalam peningkatan kinerja perusahaan pernah dilakukan oleh (Ardiana & Brahmayanti, n.d.) yang menguji pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pada UMKM di Surabaya. Hasil dari penelitian tersebut secara simultan menunjukkan semakin tinggi kompetensi suatu SDM UMKM, maka akan semakin tinggi kinerja UMKM tersebut. Namun secara parsial indikator pengetahuan tidak memiliki pengaruh positif. Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Sulistyardari et al., n.d.) yang meneliti bagaimana kompetensi SDM pada UMKM Batik di Kabupaten Banyumas dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pada UMKM tersebut. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja UMKM Batik sedangkan secara parsial indikator pengetahuan dan keterampilan tidak memiliki pengaruh positif. Dari beberapa temuan studi dan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang kami angkat pada penelitian ini yaitu :

1. Pengetahuan SDM berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Kota Magelang Tengah.
2. Keterampilan SDM berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Kota Magelang Tengah.
3. Kemampuan SDM berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Kota Magelang Tengah.
4. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara bersamaan pada kinerja UMKM di Kota Magelang Tengah.

Kerangka Berpikir Penelitian

Bagian terpenting dalam penelitian adalah kerangka penelitian. Tidak hanya menggambarkan model pemikiran, kerangka ini juga merupakan gambaran *general* bagaimana proses penelitian itu dijalankan. Gambaran tersebut merupakan gambaran masalah sementara yang terjadi pada penelitian yang dilakukan. Dari konsep dan teori yang sudah dipaparkan, maka kerangka konseptual mengenai gambaran permasalahan dirumuskan seperti dibawah ini, dengan variabel Kompetensi X atau independen yang terdiri dari Pengetahuan (X1), variabel keterampilan (X2) dan variabel Kemampuan (X3) kemudian secara langsung memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja SDM UMKM (Y), dan gambar hubungan yang skematis dapat dilihat dibawah ini :



Kerangka Pemikiran

Dalam kaitannya, penelitian ini menggunakan :

1. variabel Kompetensi SDM (*independent variable*), yang terdiri atas ; Pengetahuan (X1), keterampilan (X2) dan kemampuan (X3)
2. Variabel Kinerja UMKM (Y) sebagai *Dependent variable*

METODE

Dalam menjawab penelitian ini, peneliti menggunakan populasi dari pelaku SDM UMKM di Kota Magelang Tengah yang masih aktif usahanya di tahun 2021. Data diambil dari website resmi Kota Magelang yaitu (Dinas Perindustrian dan Perdagangan, 2021)

Tabel 1. Populasi dan Sampel

No	Kecamatan/Kelurahan	Pelaku Usaha	Omset Perbulan (Rp. 000)	Tenaga Kerja
1	Kemirirejo	40	270.905	80
2	Cacaban	117	417.910	228
3	Rejowinangun Utara	170	981.960	247
4	Magelang	78	246.080	139
5	Panjang	96	724.350	183
6	Gelangan	95	423.430	139
Total		596	3.064.635	1.016

Data dikutip pada 5 Oktober 2021

Dari data yang tersedia kita mendapatkan data populasi sejumlah 369 dan dari kriteria yang sudah ditentukan kita mendapatkan 596 populasi yang cocok berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Dalam pemilihan sampel kami menggunakan rumus Slovin untuk menemukan jumlah sampel yang cocok. Dirumuskan sebagai berikut:

$$n = \frac{369}{1 + 369 (0,1)^2} = \frac{369}{1 + 369(0,01)} = \frac{369}{1 + 3,69} = \frac{369}{4,69} = 78,67$$

Dari perhitungan rumus tersebut kami mendapatkan hasil perhitungan sebanyak 78.67 hal itu berarti sampel yang layak kami ambil adalah 79 namun kami membulatkannya menjadi 82 total responden.

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam pengambilan sampel. Dalam menentukan sampel khusus yang akan dipilih, maka peneliti menggunakan kriteria dibawah ini:

- a. UMKM yang bergerak dibidang Makanan dalam persaingannya dengan dunia bisnis.
- b. UMKM berlokasi di Magelang Tengah
- c. Usaha yang memiliki minimal 3 karyawan dan omzet minimal 10.000.000
- d. Responden diambil dari karyawan dan atasan pada usaha tersebut.

Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data Teknik Kuesioner atau pembuatan pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh responden untuk menjawab bagaimana kompetensi SDM di Kota Magelang. Teknik Wawancara juga digunakan untuk mendapatkan data yang belum didapatkan dari kuisisioner melalui wawancara langsung kepada narasumber juga bisa menjadi cara pengecekan data-data yang sudah didapat apakah sudah

valid. Sebelum dilakukannya pengujian, kuisisioner yang ada akan diuji terlebih dahulu validitas dan reabilitasnya.

Data yang akan diproses ke penelitian dicek terlebih dahulu agar data yang ada valid. Data diolah dengan bantuan program Microsoft Excel dan SPSS juga sesuai kebutuhan. Hasil yang diperoleh dari proses pengujian akan dipaparkan dalam bentuk analisis kuantitatif dan kualitatif dilampirkan juga tabel untuk pembuktian pengujian tersebut. Analisis data agar mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan diuji menggunakan analisis regresi linier yang akan digunakan uji T dan secara parsial menguji pengaruh individu antara variabel X terhadap Y adalah menggunakan Analisa Regresi linier sederhana akan digunakan uji F.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Terdapat temuan mengenai profil responden (82 responden) pada penelitian ini, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	3	3.66
SMP	1	1.22
SMA/SMK	67	81.71
D3	2	2.44
S1	9	10.98
Total	82	100%

Sumber: Data diolah 2021

Dari tabel 1 memperlihatkan bahwa jumlah responden pada penelitian ini mayoritas memiliki pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA). Hal itu membuktikan bahwa tidak semua pendidikan tinggi yang hanya bisa melakukan usaha namun pada tingkat pendidikan SMA pun bisa menjalankan usaha dan membantu pekerja lain untuk bergabung dan memiliki pekerjaan.

Tabel 3. Umur Responden

Umur	Frekuensi	Persentase
15-25	5	6.10
26-30	41	50.00
31-50	36	43.90
Total	82	100%

Sumber: Data diolah 2021

Dari tabel 2 dipaparkan bahwa sebanyak 50% responden tergolong pada usia 26-30 dan 43 % tergolong pada usia 31-50. Kami menyimpulkan bahwa pada usia 16-50 dapat menjadikan UMKM sebagai sumber penghasilan yang memadai dan apabila ditekuni akan menjadikan kesuksesan dalam berwirausaha.

Uji Validitas

Pada uji ini dilakukan untuk mengetahui data tersebut valid atau tidak, dengan syarat r hitung $>$ r tabel (5%). Nilai r tabel pada pengujian ini 0,220 dengan signifikansi 0,05 (5%) dengan $df = n-2$. Berikut adalah Uji Validitas pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	R hitung	R tabel 5%(80)	Keterangan
Pengetahuan	X1.1	0.758	0,220	“VALID”
	X1.2	0.690	0,220	“VALID”
	X1.3	0.607	0,220	“VALID”
	X1.4	0.635	0,220	“VALID”
Keterampilan	X2.1	0.772	0,220	“VALID”
	X2.2	0.689	0,220	“VALID”
	X2.3	0.646	0,220	“VALID”
	X2.4	0.639	0,220	“VALID”
Kemampuan	X3.1	0.805	0,220	“VALID”
	X3.2	0.686	0,220	“VALID”
	X3.3	0.642	0,220	“VALID”
	X3.4	0.582	0,220	“VALID”
Kinerja UMKM	Y1	0.663	0,220	“VALID”
	Y2	0.678	0,220	“VALID”
	Y3	0.727	0,220	“VALID”
	Y4	0.720	0,220	“VALID”
	Y5	0.744	0,220	“VALID”
	Y6	0.605	0,220	“VALID”
	Y7	0.688	0,220	“VALID”

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengetahuan (X1)	0,851	“Reliabel”
Keterampilan (X2)	0,851	“Reliabel”
Kemampaun (X3)	0,822	“Reliabel”
Kinerja (Y)	0,828	“Reliabel”

Sumber: Data diolah 2021

Kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha if item Deleted* \geq 0,80. Pada Tabel 2 secara keseluruhan menyatakan nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,80 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, maka selanjutnya hipotesis akan diuji berdasarkan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji regresi linier berganda.

Tabel 6 Hasil Analisa Korelasi dan Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	Df 1	df2		
1	.878 ^a	.770	.762	1.850	.770	87.233	3	78	.000	2.096

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Pengetahuan, Keterampilan

b. Dependent Variable: Kinerja UMKM

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 5 merupakan hasil perhitungan Korelasi berganda (R) yang menghasilkan nilai sebesar 0,878 dengan nilai standar error sebesar 1,85 ini berarti variable bebas meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan memiliki hasil keterkaitan yang erat dengan variabel terikat yaitu kinerja. Dalam tabel tersebut juga dapat kita temukan hasil dari Analisa determinasi untuk mengetahui seberapa peran variabel X ikut andil menentukan variabel Y. Pada tabel yang menunjukkan hasil Analisa determinasi adalah pada tabel *R Square* dengan hasil 0,770. Hal tersebut diartikan bahwa variabel independent memiliki factor penentu variabel dependen sebesar 77% yang berarti variabel pengetahuan keterampilan dan kemampuan berperan sangat penting dalam penentuan kinerja UMKM. Sisanya sebesar 33% ditentukan oleh factor lain diluar ketiga variabel tersebut.

Analisa Regresi Berganda

Tabel 7 Hasil uji regresi berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.582	2.003			2.287	.025
	Pengetahuan	-.161	.105	-.084		-1.542	.127
	Keterampilan	.991	.143	.563		6.934	.000
	Kemampuan	.572	.129	.361		4.453	.000

a. Dependent Variable: Kinerja UMKM

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil yang didapat, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,582 - 0,161X_1 + 0,991X_2 + 0,572 + e$$

Diambil dari persamaan tersebut, maka dapat diketahui nilai koefisien dalam variabel pengetahuan(X1) menunjukkan hasil pada nilai -0,161. Dari nilai tersebut terdapat nilai negative(-) yang memiliki makna bahwa responden dalam penelitian ini kurang memiliki pengetahuan yang lebih dalam mempersiapkan UMKM mereka karena mereka lebih mengandalkan pengalaman yang mereka dapatkan selama mereka bekerja. Tingkat pendidikan responden tidak berpengaruh pada usaha yang dijalankan karena mereka kebanyakan belajar melalui orang lain seperti atasan dahulu atau wirausahawan lain mereka

juga belajar bagaimana mengenal dunia bisnis dan cara pengelolaannya. Selanjutnya mengenai nilai koefisien regresi pada variabel keterampilan mempunyai nilai hasil sebesar 0,991 yang berarti bahwa pada variabel keterampilan ditingkatkan setiap satu satuan maka variabel Y yaitu kinerja akan naik sebesar 0,991. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel keterampilan menjadi hal yang diperlukan oleh kinerja SDM. Pada variabel ketiga yaitu variabel kemampuan apabila ada peningkatan pada setiap satuan variabel kesatuan maka akan menambahkan sebesar 0.572 pada variabel kinerja UMKM. Dari ketiga variabel kompetensi, maka variabel yang memiliki nilai paling berpengaruh adalah variabel keterampilan yang memiliki nilai *Beta* sebesar 0.991 yang mana lebih besar dari variabel lain yaitu pengetahuan sebesar -0,161 dan kemampuan sebesar 0,572.

Analisa t-test

Dari hasil analisis uji T oleh pengujian ketiga variabel X, terdapat satu variabel yang tidak signifikan yaitu variabel pengetahuan.

Tabel 8 Hasil uji t

Variabel	t hitung	Sig.	alfa	Keterangan
(X1) Pengetahuan	-1,542	0,127	0,05	Tidak signifikan
(X2) Keterampilan	6,934	0,000	0,05	Signifikan
(X3) Kemampuan	4,453	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Data diolah 2021

Pada tabel 7 dapat kita artikan bahwa uji T-test akan menunjukkan bagaimana pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial. Variabel independent dapat dikatakan memiliki signifikan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dapat dilihat bahwa hasil dari variabel pengetahuan (X1) sebesar -1,542 dengan nilai signifikansi yaitu 0,127 yang nilai tersebut lebih dari nilai signifikansi yaitu 0,05. Maka, variabel pengetahuan tidak signifikan dengan kinerja SDM. Sedangkan variabel keterampilan (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 yang berarti variabel keterampilan signifikan dengan kinerja SDM. Selanjutnya variabel kemampuan (X3) memiliki T hitung sebesar 4,453 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 hal tersebut berarti variabel kemampuan signifikan dengan variabel Kinerja SDM.

Analisa F-test

Analisis F test menganalisis bagaimana ketiga variabel yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara bersamaan mempengaruhi variabel kinerja pada SDM.

Tabel 9 Hasil uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	895.648	3	298.549	87.233	.000 ^b
	Residual	266.949	78	3.422		
	Total	1162.598	81			

a. Dependent Variable: Kinerja UMKM

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Pengetahuan, Keterampilan

Sumber: Data diolah 2021

Hasil dari perhitungan uji F ketentuan signifikan uji F maka F hitung sebesar 87,233 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang angka tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti secara bersamaan ketiga variabel signifikan dengan variabel kinerja SDM. Namun pada peningkatannya harus selalu diperhatikan.

PEMBAHASAN

1. Pada hipotesis 1 dinyatakan bahwa “Pengetahuan SDM berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Kota Magelang Tengah”, ditolak karena hal tersebut tidak dapat dibuktikan. Tinggi rendahnya pengetahuan SDM UMKM atau pada tingkat pendidikan tidak akan berpengaruh pada kinerja UMKM. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Ardiana, dkk (2010) namun tidak sejalan dengan penelitian dari Sulistyandari, dkk (2015).
2. Pada hipotesis 2 dinyatakan bahwa “Ketrampilan SDM berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Kota Magelang Tengah”, diterima karena terbukti kebenarannya. Perubahan naik turunnya tingkat keterampilan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh SDM. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Ardiana, dkk (2010) namun tidak sejalan dengan penelitian dari Sulistyandari, dkk (2015).
3. Pada hipotesis 3 dinyatakan bahwa “Kemampuan SDM berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Kota Magelang Tengah” diterima karena dapat dibuktikan kebenarannya. Perubahan naik turunnya tingkat kemampuan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh SDM. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Ardiana, dkk (2010) dan Sulistyandari, dkk (2015).
4. Pada hipotesis 4 dinyatakan bahwa “Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara bersamaan pada kinerja UMKM di Kota Magelang Tengah” diterima. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa secara simultan ketiga variabel kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan pengetahuan bersamaan mempengaruhi variabel kinerja SDM.

SIMPULAN

Setelah dilakukan pengujian pada 82 responden UMKM dengan melalui pengujian instrumen dan pengujian hipotesis pada UMKM di Magelang Tengah, maka didapatkan hasil penelitian bahwa variabel independent yang diteliti yaitu variabel kompetensi secara simultan berpengaruh pada kinerja SDM UMKM. Dapat juga diartikan bahwa ketika terjadi naik turunnya kompetensi akan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dihasilkan SDM. Namun secara parsial variabel kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pada salah satu variabel yaitu pengetahuan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel yang paling dominan diantara variabel lain adalah variabel keterampilan. Variabel ini menjadi variabel yang sangat mempengaruhi kinerja SDM di Magelang Tengah.

Penelitian ini memiliki keterbatasan penelitian yaitu objek dari penelitian ini dirasa masi kurang luas cakupannya hanya pada Magelang Tengah saja. Pada kondisi lapangan kita melihat bahwa tidak semua pelaku UMKM paham mengenai kompetensi SDM. Penelitian ini

hanya meneliti bagaimana pengaruh variabel terhadap variabel lain belum sepenuhnya menjawab apa yang menjadi permasalahan umum yang ada di UMKM. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih mencari permasalahan pada UMKM dan mencari solusi untuk masalah yang terjadi agar nantinya lebih berguna dan dirasakan manfaatnya oleh pelaku UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. J., Joyce, E. A., & Russel. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc Graw-Hill.
- Ardiana, I., & Brahmayanti, I. (n.d.). *Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya*.
- Ardiansyah, F. (2015). *Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Dan Inovasi Produk Terhadap Keunggulan Bersaing Survey Pada Sentra Industri Rajutan Binongjati Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Chalimah, C., Milasari, D., Santoso, T. B., & Sultoni, S. (2021). Kompetensi sumberdaya manusia (sdm) dan kinerja usaha kecil menengah (UMKM) kabupaten pekalongan.
- Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 700–709. <https://doi.org/10.33059/jseb.v8i2.428>
- Hasan, I. (2011). Penguatan Kompetensi Kewirausahaan dan Daya Saing UKM Komoditi Unggulan Ekspor di Propinsi Aceh. *Jurnal Infokop*, 19, 38-52.
- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1).
- Mukti, M., & Dewi, C. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Sentra surya abadi rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 7(3).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).

Sulistyandari, O. :, Widiastuti, E., Martini, S., Ekonomi, F., Universitas, B., & Soedirman, J. (n.d.). Kompetensi Sdm Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Umkm Batik Di Kabupaten Banyumas. <http://jp.feb.unsoed.ac.id>

Dinas Perindustrian dan Perdagangan. (2021). *Profil U2saha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Bidang Industri per Kelurahan di Kota Magelang*. Datago.Magelangkota. <https://datago.magelangkota.go.id/frontend/item-dda?item=1756>