

PENGARUH ASPEK KEUANGAN DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) DI KELURAHAN PALEBON KECAMATAN PEDURUNGAN SEMARANG

Rudi Handoyono¹, Musyafa Al Farizi², Lilis Mardiana A³, Retno Winarti H⁴

^{1,2,3,4} Politeknik Negeri Semarang

Email: musyafa.alfarizi@polines.ac.id

Abstract

This research was conducted in Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Palebon Village from April to October 2024. The subjects in this study were directly MSME owners in Palebon Village. This research is a comparative causal research, which is a type of research with problem characteristics in the form of a cause-and-effect relationship between two or more variables. The population in this study is all MSME actors in Palebon Village. The number of MSMEs in Palebon Village is 43. Based on the results of this study, it shows that Finance has no influence on the performance of MSMEs in the Pleburan Village. This can be seen from the t calculation obtained of $1.284 < t$ table of 2.021 and significance (p value) of $0.207 > 0.05$. Based on the results of this study, it shows that HR Competence has a significant influence on the Performance of MSMEs in the Pleburan Village. This can be seen from the t calculation obtained of $2.677 > t$ table of 2.021 and significance (p value) of $0.011 < 0.05$. Based on the above, it can be seen that the F value is calculated as $5.513 > 3.23$ F table with a significance of 0.008. The significance value is < 0.05 so this result identifies that the regression model is feasible to use to predict dependent variables. The independent variables in this study, Finance and Human Resources Competencies simultaneously have an influence on the Performance of MSMEs in the Pleburan Village.

Keywords: Financial Aspects (X_1), Human Resource Competencies (X_2), The Performance Of MSMEs (X_3)

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Desa Palebon pada bulan April hingga Oktober 2024. Subjek dalam penelitian ini adalah pemilik UMKM langsung di Desa Palebon. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif, yaitu jenis penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Penduduk dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku UMKM di Desa Palebon. Jumlah UMKM di Desa Palebon sebanyak 43. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Keuangan tidak berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Desa Pleburan. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan t yang diperoleh $1,284 < t$ tabel 2,021 dan signifikansi (p value) sebesar $0,207 > 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja UMKM di Desa Pleburan. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan t yang diperoleh tabel $2,677 > t$ 2,021 dan signifikansi (nilai p) sebesar $0,011 < 0,05$. Berdasarkan hal di atas, dapat dilihat bahwa nilai F dihitung sebagai tabel $5,513 > 3,23$ F dengan signifikansi 0,008. Nilai signifikansi adalah $< 0,05$ sehingga hasil ini mengidentifikasi bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini, Kompetensi Keuangan dan Sumber Daya Manusia secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja UMKM di Desa Pleburan.

Kata Kunci: Aspek Keuangan (X_1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2), Kinerja UMKM (X_3)

PENDAHULUAN

UMKM merupakan unit usaha yang dikelola oleh kelompok masyarakat maupun keluarga. UMKM mempunyai peran yang strategis dalam pembangunan ekonomi nasional karena selain memberi kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia juga dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Data yang dipublikasikan oleh Kementerian Negara Koperasi dan UMKM menunjukkan bahwa tenaga kerja yang bekerja pada sektor

UMKM mencapai 96% (2012-2014) terhadap total tenaga kerja yang tersebar di sembilan sektor ekonomi Indonesia. UMKM juga memberikan kontribusi terhadap produk domestik bruto sebesar 40% serta mempunyai potensi sebagai salah satu sumber penting pertumbuhan ekspor, khususnya ekspor non migas. Meski mempunyai peran yang strategis, mengembangkan kinerja UMKM bukan hal yang mudah. Perkembangan UMKM di Indonesia mengharuskan para pelaku UMKM untuk bertahan dan siap dalam persaingan dengan UMKM lainnya. Hal ini memacu para pelaku UMKM agar menciptakan usaha- usaha yang baru dan berbeda, tentunya dengan kinerja yang baik.

Kebanyakan pemilik UMKM tidak memiliki pandangan dan pengetahuan yang luas, sehingga kurang berorientasi jangka panjang. Upaya untuk meningkatkan kinerjanya cenderung bersifat konvensional karena kurangnya pengetahuan dalam bidang manajemen. Dalam penentuan harga produk sering hanya berorientasi pada kondisi umum di lingkungan industrinya dan tenaga kerja jarang diperhitungkan. Dengan demikian, mereka sering keliru dalam mengukur produktivitas usaha yang pada akhirnya bermuara pada kinerja usaha (Yusni, et al, 2009). Masalah yang sering dihadapi oleh para pelaku UMKM antara lain mengenai pemasaran produk, teknologi, pengelolaan keuangan, kualitas SDM, dan permodalan (Dharma, 2010).

Terjadinya kinerja yang kurang baik dipengaruhi oleh banyak faktor internal maupun eksternal. Menurut Musran Minuzu (2010) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM adalah aspek SDM, aspek keuangan, aspek teknis produksi dan operasi, aspek pasar dan pemasaran, aspek kebijakan pemerintah, aspek sosial, budaya dan ekonomi, serta aspek peranan lembaga terkait. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hery Hermawan dan Domy Cahyo Damai (2012) yang menunjukkan bahwa aspek keuangan dan aspek SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ahmad Safik dan Yohana Kus Suparwati (2013) menyebutkan faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja UMKM adalah aspek SDM.

Kompetensi SDM merupakan salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja UMKM. Faktor SDM menjadi modal utama untuk membuat UMKM menjadi lebih profesional. Hal ini dikarenakan sebuah unit bisnis ditentukan oleh bagaimana individu-individu yang terlibat di dalamnya mengelola bisnis tersebut. Kinerja UMKM harus disertai

dengan pengembangan usahanya, namun demikian pengembangan UMKM harus disertai dengan pengembangan SDM dalam berbagai aspek. Kualitas SDM diperlukan terutama di bidang kompetensi SDM seperti knowledge, skill, dan ability dalam berwirausaha (Ardiana, et al, 2010).

Jumlah penjualan yang dialami UMKM pada umumnya berfluktuasi, penyebabnya adalah volume produksi tidak bisa optimal, karena UMKM kekurangan dana sehingga hanya memanfaatkan sumber dana yang tersedia. Mereka pada umumnya tidak memperhatikan pengelolaan keuangan usaha. Pada saat mengalami kekurangan biaya untuk operasional, mereka akan memenuhinya dengan berbagai cara, antara lain uang pribadi, meminjam uang dari lembaga keuangan atau memilih untuk mempertahankan bisnis yang ada meskipun prestasi bisnisnya menurun.

UMKM di Kelurahan Palebon perlu fokus pada peningkatan mutu layanan bagi segenap konsumennya. Bagi pelaku UMKM di Kelurahan Palebon, peningkatan mutu layanan sangat penting dalam menjaga loyalitas konsumen terhadap segenap layanan yang dihasilkan oleh UMKM di Kelurahan Palebon. Mutu layanan merupakan kesesuaian luaran yang dihasilkan dengan kebutuhan atau ekspektasi dari konsumen, sehingga mutu seringkali disamakan dengan kepuasan konsumen. Apabila mutu dapat tetap terjaga, maka kepuasan konsumen terhadap produk yang dihasilkan juga akan tetap terjaga. Hal tersebut diharapkan menjadi keunggulan kompetitif UMKM di Kelurahan Palebon untuk bersaing dengan UMKM di wilayah lain.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja dari seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja. Selanjutnya Kinerja karyawan menurut (Simamora, 2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan (Hariandja, 2012).

Memperhatikan penelitian Simamora dan Hariandja diatas, maka untuk menjaga bahkan meningkatkan kepuasan konsumen, UMKM di Kelurahan Palebon perlu

meningkatkan kinerjanya. Untuk mengatasi kinerja UMKM agar meningkat penghasilannya, mereka membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. SDM yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang bekerja di UMKM Kelurahan Palebon. Namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja di UMKM tidak sesuai dengan kompetensinya sehingga menghambat proses layanan yang disajikan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1.1 Kinerja UMKM

1.1.1 Pengertian Kinerja UMKM

UMKM merupakan sebuah entitas usaha yang terus menjadi perhatian dan selalu mendapat prioritas oleh pemerintah. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 pasal 1 mengenai UMKM, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah adalah :

1. Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang atau perseorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
2. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang ini.
3. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Bentuk UMKM dapat berupa perusahaan perseorangan, persekutuan, seperti misalnya firma dan CV, maupun perseroan terbatas. UMKM dapat dikategorikan menjadi tiga, terutama berdasar jumlah aset dan omset sebagaimana tercantum di Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM sebagai berikut:

1. Usaha Mikro

- a. Aset kurang dari Rp 50.000.000,00 dan memiliki kekayaan bersih kurang atau sama dengan Rp 50.000.000,00.
- b. Omset kurang dari Rp 300.000.000,00 dan memiliki hasil penjualan tahunan kurang dari Rp 300.000.000,00

2. Usaha Kecil

- a. Aset di atas Rp 50.000.000,00, di bawah atau sama dengan Rp 500.000.000,00 dan memiliki kekayaan bersih lebih Rp50.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp500.000.000,00 tidak termasuk bangunan tempat usaha.
- b. Omset di bawah Rp 300.000.000,00, di atas atau sama dengan Rp 2.500.000.000,00 dan memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000,00

3. Usaha Menengah

- a. Aset kurang dari Rp 500.000.000,00, lebih atau sama dengan Rp 10.000.000,00 dan memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 500.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000,00 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- b. Omset lebih dari Rp 2.500.000.000,00, kurang atau sama dengan Rp 50.000.000.000,00 dan memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.500.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,00.

1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja UMKM

Menurut Minuzu (2010) terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor internal terdiri dari:

1. aspek sumber daya manusia
2. aspek keuangan,
3. aspek teknik produksi atau operasional
4. aspek pasar dan pemasaran.

Faktor-faktor eksternal terdiri dari:

1. Aspek kebijakan pemerintah
2. Aspek sosial budaya dan ekonomi
3. Aspek teknik produksi atau operasional

4. Aspek peranan lembaga terkait

1.1.3 Indikator Kinerja UMKM

Kinerja adalah merujuk pada pencapaian atau prestasi dari perusahaan dalam waktu tertentu. Variabel dalam penelitian ini dikembangkan dari kinerja yang telah diteliti oleh Minuzu (2010). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

1. Pertumbuhan penjualan
2. Pertumbuhan modal
3. Penambahan tenaga kerja setiap tahun
4. Pertumbuhan pasar dan pemasaran
5. Pertumbuhan keuntungan / laba usaha

1.1.4 Aspek Keuangan

1.1.4.1 Pengertian Aspek Keuangan

Pengertian keuangan menurut Lawrence J. Gitman dalam bukunya *Principles of Managerial Finance* menyatakan bahwa : *“Finance can be defined as the art and science of managing money. Virtually all individuals and organizations earn or raise money and spend or invest money. Finance is concerned with the process, institutions, markets, and instruments involved in the transfer of money among and between individuals, business, and goverments.”*

Maksud dari pernyataan di atas adalah keuangan dapat didefinisikan sebagai suatu seni dan ilmu pengetahuan dari pengelolaan uang. Sesungguhnya setiap individu dan organisasi menghasilkan uang dan membelanjakan atau menginvestasikan uang. Keuangan berhubungan dengan proses, institusi pasar dan instrument yang terlibat dalam perpindahan atau transfer uang antar individu, bisnis, dan pemerintah.

1.1.4.2 Fungsi Aspek Keuangan

Husein Umar (2005) menyebutkan bahwa pengelolaan keuangan berfungsi untuk mengetahui perkiraan pendanaan dan aliran kas, sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya sebuah rencana bisnis yang dimaksud. Menurut Sri Hartati (2010) pengelolaan keuangan berfungsi untuk kegiatan mencari dan (*obtain of fund*) yang ditujukan untuk

keputusan investasi yang menghasilkan laba dan kegiatan menggunakan dana (*allocation of fund*).

1.1.4.3 Indikator Aspek Keuangan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengukuran aspek keuangan ini dapat menggunakan indikator yang diambil berdasarkan penelitian Musran Munizu (2010), yaitu:

1. Modal sendiri
2. Modal pinjaman
3. Tingkat keuntungan dan akumulasi modal
4. Membedakan pengeluaran pribadi atau keluarga

1.1.4.4 Kompetensi SDM

1. Pengertian Kompetensi SDM

Kompetensi didefinisikan Mitrani et.al, (1992) dalam Ardiana, et al (2010) sebagai *"an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced affective an or superior performance in a job or situation."*

Artinya bahwa karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

2. Kategori Kompetensi SDM

Menurut Michael Zwell (2000) ada lima kategori kompetensi, yaitu:

- a. *Task achievement*, yaitu kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik
- b. *Relationship*, yaitu kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya.
- c. *Personal atribute*, yaitu kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang.
- d. *Managerial*, yaitu kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang.

- e. *Leadership*, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi SDM

Menurut Michael Zwell (2000), kompetensi SDM dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.
- b. Keterampilan
Dengan memperbaiki keterampilan, individu akan meningkat kepercayaannya dalam kompetensi.
- c. Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.
- d. Karakteristik Kepribadian
Kepribadian bukan sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu Walaupun dapat berubah, kepribadian cenderung tidak berubah dengan mudah.
- e. Motivasi
Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan

bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang.

f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian merupakan hal-hal yang cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi inti.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi SDM dalam kegiatan sebagai berikut:

- 1) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- 2) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- 3) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- 4) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang banyaknya kompetensi yang diharapkan.

4. Indikator Kompetensi SDM

Indikator kompetensi SDM dalam penelitian ini diambil berdasarkan penelitian Ardiana (2010), yaitu:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) merupakan penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki seseorang dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama kehidupannya. Indikator pengetahuan (*knowledge*) dalam penelitian ini adalah pengetahuan manajemen bisnis, pengetahuan produk atau jasa, pengetahuan tentang konsumen, promosi dan strategi pemasaran.

b. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan (*skill*) adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator keterampilan (*skill*) meliputi: keterampilan produksi, berkomunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi.

c. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan meliputi: kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis.

Perumusan masalah yang dibuat yaitu sebagai berikut: 1) Apakah terdapat pengaruh aspek keuangan terhadap kinerja usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di Kelurahan Palebon Kecamatan Pedurungan Kota Semarang? 2) Apakah terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di Kelurahan Palebon Kecamatan Pedurungan Kota Semarang? 3) Apakah terdapat pengaruh aspek keuangan dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di Kelurahan Palebon Kecamatan Pedurungan Kota Semarang?.

Sedangkan perumusan hipotesis penelitian yang diajukan untuk menjawab rumusan masalahnya sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh aspek keuangan terhadap kinerja usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di Kelurahan Palebon Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. 2) Terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di Kelurahan Palebon Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. 3) Terdapat pengaruh aspek keuangan dan kompetensi sumber daya

manusia (SDM) terhadap kinerja usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di Kelurahan Palebon Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi produk moment, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

Sampel penelitian yang diambil yaitu 43 UMKM yang tersebar di wilayah Kelurahan Pleburan Kota Semarang. Teknik penarikan sampel dilakukan secara sensus dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan alat bantu daftar pertanyaan berupa kuesioner yang bersifat terstruktur. Data yang diperoleh dari hasil jawaban responden diuji terlebih dahulu guna untuk memenuhi persyaratan uji analisis data, yaitu dengan menggunakan pengujian validitas data, reliabilitas data, normalitas data dan linearitas data.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Keuangan	X1.1	0,301	0,533	Valid
	X1.2	0,301	0,485	Valid
	X1.3	0,301	0,650	Valid
	X1.4	0,301	0,582	Valid
	X1.5	0,301	0,621	Valid
	X1.6	0,301	0,411	Valid
	X1.7	0,301	0,478	Valid
	X1.8	0,301	0,519	Valid

	X1.9	0,301	0,574	Valid
Kompetensi SDM	X2.1	0,301	0,444	Valid
	X2.2	0,301	0,324	Valid
	X2.3	0,301	0,644	Valid
	X2.4	0,301	0,427	Valid
	X2.5	0,301	0,597	Valid
	X2.6	0,301	0,558	Valid
	X2.7	0,301	0,794	Valid
	X2.8	0,301	0,522	Valid
	X2.9	0,301	0,704	Valid
	X2.10	0,301	0,540	Valid
	X2.11	0,301	0,558	Valid
	X2.12	0,301	0,573	Valid
	X2.13	0,301	0,693	Valid
	X2.14	0,301	0,741	Valid
Kinerja UMKM Di Kelurahan Peleburan	Y1.1	0,301	0,824	Valid
	Y1.2	0,301	0,422	Valid
	Y1.3	0,301	0,415	Valid
	Y1.4	0,301	0,502	Valid
	Y1.5	0,301	0,687	Valid

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan telah memenuhi syarat validitas dengan r hitung $>$ r tabel. Keseluruhan pertanyaan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Keuangan	0,646	Reliabel
Kompetensi SDM	0,820	Reliabel
Kinerja UMKM Di Keluhan Peleburan	0,710	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel $> 0,60$. Berdasarkan hasil dari perhitungan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel

Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	43	24.00	44.00	35.4651	4.52163
X2	43	54.00	69.00	61.0698	4.13691
Y	43	11.00	22.00	18.1628	2.36975
Valid N (listwise)	43				

Tabel diatas menunjukkan statistic deskriptif dari variabel-variabel yang diteliti. Aspek Keuangan memiliki nilai minimum sebesar 24, nilai maksimum sebesar 44 dan standar deviasi sebesar 4,521. Kompetensi SDM memiliki nilai minimum sebesar 54, nilai maksimum sebesar 69 dan standar deviasi sebesar 4,137. Kinerja UMKM memiliki nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 22 dan standar deviasi sebesar 2,369.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.Deviation	2,25439078
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,051
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa bahwa residual persamaan regresi menunjukka nilai *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.241	5.132		.242	.810		

	X1	.097	.075	.185	1.284	.207	.945	1.058
	X2	.221	.082	.385	2.677	.011	.945	1.058

Dependent Variable: Y

Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari penelitian yang dilakukan < 10 dan nilai *tolerance* yang didapatkan dalam penelitian ini menunjukkan > 0,10. Maka dari hasil VIF dan Tolerance yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel *independentt* dalam model regresi sehingga dapat dilanjutkan unuk penelitian berikutnya yaitu uji heteroskedasitas.

c. Uji Heteroskeastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.072	3.002		2.356	.023
X1	-.088	.045	-.297	-1.945	.059
X2	-.035	.048	-.113	-.741	.463

a. Dependent Variable: ABS

Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa semua variabel *independentt* yang signifikan secara statistic mempengaruhi variabel *dependen* nilai *Absolute Ut (ABSUt)*. Hal tersebut dapat dilihat dari profitabilitas signifikansi dengan tingkat kepercayaan diatas 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalm penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	1.241	5.132		.242	.810
X1	.097	.075	.185	1.284	.207
X2	.221	.082	.385	2.677	.011

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi berganda untuk menguji hipotesis disajikan pada tabel 4.12 diatas.

Persamaan regresi yang didapatkan $Y = 1,241 + 0,097X1 + 0,221X2$.

b. Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.967	2	25.483	5.513	.008 ^b
	Residual	184.894	40	4.622		
	Total	235.860	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 5,513 > 3,23 F tabel dengan signifikansi 0,008. Nilai signifikansi tersebut < 0,05 jadi hasil ini mengidentifikasi bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel *dependen*. Variabel *independentt* dalam penelitian ini, Keuangan dan Kompetensi SDM secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja UMKM Di Kelurahan Peleburan.

Pembahasan

Pengaruh Keuangan terhadap Kinerja UMKM Di Kelurahan Peleburan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menyatakan Keuangan tidak berpengaruh terhadap Kinerja UMKM Di Kelurahan Peleburan. Hal tersebut dapat dilihat dari t hitung yang diperoleh sebesar 1,284 < t tabel sebesar 2,021 dan signifikansi (*p value*) sebesar 0,207 > 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan Keuangan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja UMKM Di Kelurahan Peleburan.

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja UMKM Di Kelurahan Peleburan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menyatakan Kompetensi SDM berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja UMKM Di Kelurahan Peleburan. Hal tersebut dapat dilihat dari t hitung yang diperoleh sebesar $2,677 > t$ tabel sebesar 2,021 dan signifikansi (p value) sebesar $0,011 < 0.05$. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan Kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja UMKM Di Kelurahan Peleburan.

Hubungan Keuangan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja UMKM Di Kelurahan Peleburan.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji statistik, dapat disimpulkan bahwa keuangan dan kompetensi SDM secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja UMKM Di Kelurahan Peleburan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan pada bab 4 tentang pengaruh keuangan dan kompetensi SDM terhadap Kinerja UMKM Di Kelurahan Peleburan. Hasil Peneliti ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Keuangan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja UMKM Di Kelurahan Peleburan.
2. Kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja UMKM Di Kelurahan Peleburan.
3. Keuangan dan Kompetensi SDM secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja UMKM Di Kelurahan Peleburan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad dan Yohana. (2012). "Pengaruh Kompetensi SDM, Kualitas Informasi Keuangan dan Locus of Control terhadap Kinerja UMKM". *Jurnal STIE Bank BPD Jateng*.
- Alfin dan Dwi. (2011). "Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja UKM Catering di Kota Bandung". *Jurnal Manajemen Teknologi Institut Teknologi Bandung*.
- Ardiana, Brahmayanti dan Subaedi. (2010). "Kompetensi SDM UMKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas 17 Agustus 1945*.
- Carl S. Waren, James M Reeve, Philip E Feess. (2006). *Pengantar Akuntansi, Buku Satu, Edisi 21*. Jakarta: Salemba Empat.

- Danang, Sunyoto. (2010). *Uji Khi Kuadrat & Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dharma T Ediraras. (2010). "Akuntansi dan Kinerja UMKM". Skripsi. Universitas Gunadarma.
- Dharma, Surya. (2010). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Evi Emilia Wati. (2011). "Persepsi Para Pelaku UKM (Usaha Kecil Menengah) Terhadap Penerapan Akuntansi". Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gitman, Lawrence J. (2006). *Principles of Managerial Finance*. Boston: Pearson Addison Wesley.
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: ANDI
- Harahap, Sofyan. (2007). *Teori Akuntansi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hery dan Domy. (2012). "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kota Madiun". *Jurnal Ekomaks Universitas Merdeka Madiun*.
- Imam Ghazali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro dan Supomo. (2011). *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Kieso, Donald E., Jerry J. Weygant. (2002). *Intermediete Accounting*. Edisi ke sepuluh. (Alih Bahasa Emil Salim). Jakarta: Erlangga.
- Martono Su dan D. Agus Harjito. (2002). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Ekorisia.
- Minuzu, Musran. (2010). "Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil (UMK) di Sulawesi Selatan". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas Hasanuddin*.
- Mudrajat Kuncoro. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mulyadi. (2008). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat

- Nugroho, Agung, Bhuno. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistika Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Richardson, P., R. Howarth and G. Finnegan. (2004). *The Challenges of Growing Small Businesses, Insights from Women Entrepreneurs in Africa*. Geneva: International Labour Organization (ILO).
- Riduwan. (2011). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Ridwan S. Sudjaja dan Inge Barlian. (2002). *Manajemen Keuangan Satu*. Jakarta: Prenhallindo
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, Guntur. (2004). *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Setyosari, Punaji. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Siregar, Syofian. (2011). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawaali Pers.
- Sony Warsana, Arif Darmawan, M. Arsyadi Ridha. (2008). *Siklus Akuntansi di Perusahaan Jasa*. Yogyakarta: Asgard Chapter.
- Srimindarti, Ceacillia. (2004). "Balanced Scorecard Sebagai Alternatif Untuk Mengukur Kinerja". *Jurnal Fokus Ekonomi Vol 3 No 1*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kesebelas*. Bandung: CV Alfabeta.
- _. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi. (2006). *Metode Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Umar, Husein. (2005). *Studi Kelayakan Bisnis*. Karawaci: PT Gramedia Pustaka Utama.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20. (2008). Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM).

Undang-Undang Republik Indonesia No. 40. (2007). Tentang Perseroan Terbatas. Urata, Shujiro. (2000). *Policy Recommendation for SME Promotion in the Republic of Indonesia*. Jakarta: JICA Report.

Warsono, Sony, Endra, ARIF. (2010). *Akuntansi UMKM Ternyata Mudah Dipahami dan Dipraktikkan*. Yogyakarta: Asgard Chapter.

Wirastuti, Yusni, Agustine Eva M.S, Widuri Kurniasari. (2009). "Produktivitas Usaha Kecil Menengah di Bidang Manufaktur di Semarang : Tinjauan dari Sisi Gender". *Dinamika Sosial Ekonomi Vol.3 No. 1*

Zwell, Michael. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley and Sons, Inc.