PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UKM KULINER KOTA PALEMBANG

Tiri Jarmawati 1), Heriyanto 2), Dina Mellita 3)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

1Email : thirijarmawati@yahoo.co.id

2Email : heriyanto@binadarma.ac.id

3Email : dinamellita@binadarma.ac.id

*Abstract*

*This study aims ton determine the effect of human resource competencies to employess performance small and medium enterprises (Rumah Makan Selera Baru). Data were collected through questionnaires and observation. Data are presented in tabular form with the data analysis using validity and reliabelity test, and continued to test classical assumption of normality test and heteroscesdastiscity test and then it is analyzed using simple regression analysis. Result of the validity and realibelity test showed that the data is valid and reliabel. The result of the test normality and heteroscesdastiscity test showed that the data were normally distributed and there are no symptoms of deviation which means the data is free from symptoms heteroscedasticity. While the simple linear regression result show that the obtained value of 4,744 T count is greater than value of T table 1,708 which means accepting Ha and rejecting Ho. From the result of regression is also the value of X to Y of 4,744 which means that the influence of independent variable (competence) to the dependent variabel (performance of employess) amounted to 95,25% while the remaining 4,75% is influnced by other variables. From regression result it can concluded that the partial and simultaneous, competence positively affect employess performance small and medium enterprises (Rumah Makan Selera Baru)*

*Keywords : Competence, Human Resource, Performance, Small and medium Enterprises, and Culinary*

# PENDAHULUAN

Usaha kecil menengah adalah sebuah istilah mengacu ke jenis usaha yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Dan usaha yang berdiri sendiri.

Pemberdayaan Usaha Kecil dan Menengah menjadi sangat strategis, karena potensinya yang besar dalam menggerakan kegiatan ekonomi masyarakat, dan sekaligus menjadi tumpuan sumber pendapatan sebagian besar masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraannya. Eksistensi dan peran UKM pada tahun 2007 mencapai 49,84 juta unit usaha, dan merupakan 99,99% dari pelaku usaha nasional, dalam tata perekonomian nasional sudah tidak diragukan lagi, dengan melihat kontribusinya dalam penyerapan tenaga kerja, pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, nilai eksport nasional dan investasi nasional.

Hingga ditahun 2011 Jumlah UKM di Indonesia mencapai 52 juta. UKM di Indonesia sangat penting bagi ekonomi karena menyumbang 60% dari PDB dan menampung 97% tenaga kerja. Dari hal tersebut bisa dilihat bahwa UKM merupakan tulang punggung ekonomi indonesia. Tetapi akses kelembaga keuangan saangat terbatas baru 25% atau 13 juta pelaku UKM yang mendapat akses kelembaga keuangan. Pemerintkah Indonesia membina UKM melalui Dinas Koperasi dan UKM dimasing-masing Provinsi atau Kabupaten/Kota. Sedangkan ditahun 2014 tercatat 57,9 juta pelaku UKM dengan memberi kontribusi terhadap PDB 58,92% dan kontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja mencapai 97,30%.

Pengembangan UKM harus disertai dengan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam berbagai aspek. Peningkatan kualitas kompetensi SDM sangat diperlukan. Pengembangan SDM harus dilakukan tidak hanya kepada UKM sebagai pemilik usaha tetapi juga pada karyawannya. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja agar dan membina tenaga kerja agar bersedia memeberikan sumbangan secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja. Dimana kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila kinerja individu baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi baik. Indikator dari kinerja adalah melakukan tugas sesuai dengan yang diberikan, output yang dihasikan sesuai target, mengetahui bidang pekerjaan, menghasilkan output, bekerja solid, menyesuaikan dengan keadaan, rajin masuk, dapat ditempatkan dibagian lain, menjaga tempat kerja tetap bersih dan menciptakan suasana kerja dengan aman.

Untuk melihat apakah kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan maka dilakukan penelitian pada salah satu usaha kecil menengah yang bergerak dibidang kuliner yaitu Rumah Makan Selera Baru yang beralamt di Jl. Jend. A. Yani No. 30. 10 Ulu darat samping lr. Gotong Royang Universitas PGRI Palembang. Alasan meneliti tentang kompetensi adalah karena kompetensi merupakan sesuatu yang wajib dimiliki oleh seorang karyawan agar bisa menjalankan tugasnya dengan baik, maka variabel ini sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

**Rumusan Masalah**

Bagaimana Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Usaha Kecil Menengah (Rumah Makan Selera Baru)

**Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui apakah kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan usaha kecil menengah (Rumah Makan Selera Baru).

**Manfaat Penelitian**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau memperkaya konsep pemikiran terutama tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan usaha kecil menengah.

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan disebuah perusahaan dan dapat diharapkan menjadi acuan bagi penyusunan program perekrutan sumber daya manusia berdasarkan kompetensi yang harus dimilikinya.

1. **TINJAUAN PUSTAKA**

**Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah sebuah model alir sebab akibat yang menunjukan bahwa kemampuan, keterampilan, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan yang dibangkitkan oleh suatu keadaan, dapat memperkirakan pelaku pelaku cakap. Indikator dari kompetensi adalah mempelajari hal baru, memproses dan mengatur informasi, terampil dalam mengambil keutusan, terampil komunikasi, berpikir kreatif, kemauan belajar, memiliki pemikiran strategis, mengembangkan diri, dan menyesuaikan diri dengan cepat.

**Analisa Kompetensi**

Kompetensi SDM yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru dan jenis-jenis organisasi ditempat kerja, dapat diperoleh dengan pemahaman ciri-ciri yang kita cari dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi-organisasi tersebut. Konsep dasar standart kompetensi ditinjau dari estimologi, standar kompetensi terbuka atas dua kosa kata yaitu standar dan kompetensi. Standar diartikan sebagai ukuran atau patokan yang disepakati, sedangkan kompetensi diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas ditempat kerja yang mencakup menerapkan keterampilan *(Skills)* yang didukung dengan pengetahuan *(cognitive)* dan kemampuan *(ability)* sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan. Dengan demikian standar kompetensi dapat diasumsikan sebagai rumusan tentang kemampuan dan keahlian yang harus dimiliki oleh tenaga kerja (SDM) dalam melakasanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan/disepakati

**Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila kinerja individu baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi baik. Indikator dari kinerja adalah melakukan tugas sesuai dengan yang diberikan, output yang dihasikan sesuai target, mengetahui bidang pekerjaan, menghasilkan output, bekerja solid, menyesuaikan dengan keadaan, rajin masuk, dapat ditempatkan dibagian lain, menjaga tempat kerja tetap bersih dan menciptakan susasana kerja dengan aman).

**Kerangka Penelitian**

Kerangka penelitian meruapakan bagian terpenting dalam suatu laporan hasil penelitian. Selain menggambkan model konseptual penelitian, juga sebagai gambaran secara umum proses penelitian terebut dilakukan. Menurut Umar Sakaran, kerangka penelitian merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai masalah yang penting. Suatu konseptual memberikan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (obyek) penelitian.

**Hipotesis**

Berdasarkan permasalahan dan kerangka penelitian seperti diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Selera Baru

Ha : Adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja karyawan Rumah Makan Selera BarU.

1. **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian diskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan kompetensi populasi atau fakta empiris. Keadaan populasi atau fakta empiris yang akan dideskripsikan dalam penelitian adalah tentang pengaruh kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) UKM (Usaha Kecil Menengah) terhadap kinerja karyawan UKM Rumah Makan Selera Baru.

**Variabel Penelitian**

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu : Variabel kompetensi SDM yang merupakan variabel bebas (X) (independent Variable). Sedangkan variabel tergantung (dependent variable) yang digunakan adalah variabel Kinerja UKM (Y).

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 25 orang berdasarkan jumlah karyawan pada Rumah Makan Selera Baru yang terdiri dari bebrapa bagian seperti dapur, cuci piring, dan bagian pelayanan didepan.

Sedangkan sampling yang digunakan dengan menggunakan model sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013 : 122).

**Sumber Data**

Data primer yaitu data yang yang diperoleh dari sumber-sumber asli. Sumber asli disini diartikan sebagai sumber pertama dari mana data tersebut diperoleh. Adapun cara yang dilakukan adalah wawancara dan dan observasi.

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan peneliti dalam dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku-buku, media internet dan lain-lain.

**Teknik pengumpulan Data**

Untuk menghimpun data yang akan digunakan dalam menganalisis pnelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah obeservasi dan kuesioner.

1. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada aktivitas UKM.
2. Kuesioner yaitu dengan mengedarkan daftar pertanyaan terstruktur kepada karyawan UKM yang menjadi sampel (responden) penelitian ini.

**Metode Kuantitatif**

Analisis yang menggunakan angka yang diperoleh dari hasil perhitungan dan penelitian terhadap pengaruh kompetensi SDM yang dihubungkan dengan kinerja karyawan UKM Rumah Makan Selera Baru. Dimana angka-angka tersebut berasal dari hasil kuesioner.

Data yang dientry akan di cek ulang kebenarannya dan kelengkapannya sebelum dianalisis, pengolahan data dilakukan dengan bantuan program excel dan SPSS serta software lain yang diperlukan. Hasil analisis akan ditampilkan secara deskriptif baik kualitatif maupun kuantitatif dan dilengkapi dengan menggunakan table agar lebih komunikatif. Sedangkan analisis data digunakan analisis statistik inferensial yaitu analisa regresi linear sederhana (simultan) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara simultan.

**Uji Validitas dan Uji Realibilitas**

Uji validitas adalah skala pengukuran yang disebut valid, bila peneliti membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada obyek, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid. (Sugiyono 2013 : 455)

Uji realibilitas instrument dapat dilakukan dengan eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (s*tability*). (Sugiyono 2013 : 456).

**Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas dan Uji Heteroskesdastisitas)**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio.

Sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi kelasik heteroskedastisitas.

**Alat Analisis Data**

Dalam pokus penelitian ini akan digunakan alat analisis data Regresi Linear Sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Rumus :

Ket :

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

X = Variabel Bebas (Kompetensi)

a = Nilai Konstanta

b = Nilai koofesien regresi

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Demografi Responden**

Berdasarkan kriteria responden yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyaran Rumah Makan Selera Baru. Data demografi menyajikan informasi umum mengenai kondisi responden yang dapat di analisis secara kualitatif berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir dari para responden. Data demografi responden secara lebih jelas disajikan dalam tabel-tabel berikut ini.

**Usia Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia Responden** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| 10-20 | 2 | 8 |
| 21-30 | 17 | 68 |
| 31-40 | 6 | 24 |
| 41-50 | 0 | 0 |
| >50 | 0 | 0 |
| **Total** | **25** | **100%** |

**Jenis Kelamin Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin Responden** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Laki-Laki | 22 | 88 |
| Perempuan | 3 | 12 |
| **Total** | **25** | **100%** |

**Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tingkat Pendidkan Responden** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| SMP | 1 | 4 |
| SMA/SMK | 21 | 84 |
| D3 | 2 | 8 |
| S1 | 1 | 4 |
| **Total** | **25** | **100%** |
|  |  |  |

**Uji Validitas Variabel Kompetensi (X)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item** | **Nilai Frekuensi** | **R. Tabel** | **Ket** |
| XP.1 | 0,538 | 0,396 | Valid |
| XP.2 | 0,529 | 0,396 | Valid |
| XP.3 | 0,401 | 0,396 | Valid |
| XP.4 | 0,694 | 0,396 | Valid |
| XP.5 | 0,542 | 0,396 | Valid |
| XP.6 | 0,567 | 0,396 | Valid |
| XP.7 | 0,696 | 0,396 | Valid |
| XP.8 | 0,403 | 0,396 | Valid |
| XP.9 | 0,487 | 0,396 | Valid |
| XP.10 | 0,598 | 0,396 | Valid |

Tabel diatas menunjukan item-item pertanyaan yang telah di uji ke validannya dengan melihat signifikasi, semua item pertanyaan memiliki signifikasi 0,396 kurang dari 5% (0,05) maka variabel tersebut dinyatakan valid

**Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item** | **Nilai Frekuensi** | **R Tabel** | **Ket** |
| XP.1 | 0,605 | 0,396 | Valid |
| XP.2 | 0,418 | 0,396 | Valid |
| XP.3 | 0,638 | 0,396 | Valid |
| XP.4 | 0,583 | 0,396 | Valid |
| XP.5 | 0,464 | 0,396 | Valid |
| XP.6 | 0,488 | 0,396 | Valid |
| XP.7 | 0,415 | 0,396 | Valid |
| XP.8 | 0,543 | 0,396 | Valid |
| XP.9 | 0,445 | 0,396 | Valid |
| XP.10 | 0,486 | 0,396 | Valid |

Tabel diatas menunjukan item-item pertanyaan yang telah di uji ke validannya dengan melihat signifikasi, semua item pertanyaan memiliki signifikasi 0,396 kurang dari 5% (0,05) maka variabel tersebut dinyatakan valid.

**Uji Realibiltas Variabel Kompetensi (X)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,635 | 10 |

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,635 dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (rialibel) bila memiliki koefesien keandalan atau Alpha sebesar 0.06 atau lebih sehingga item pertanyaan untuk mendapatkan nilai nilai variabel X dapat dikatakan riabel.

**Uji Realibilty Variabel Kinerja (Y)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alphaa | N of Items |
| ,698 | 10 |

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,698 dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (realibel) bila memiliki koefesien andalan atau Alpha sebesar 0,06 atau lebih sehingga item pertanyaan untuk mendapatkan nilai variabel Y dapat dikatan realibeL.

**Uji Asumsi Klasik**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Uji Normalitas** | | | |
|  | | Kompetensi | Kinerja |
| N | | 25 | 25 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 33,68 | 31,64 |
| Std. Deviation | 3,224 | 3,751 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,168 | ,282 |
| Positive | ,153 | ,162 |
| Negative | -,168 | -,282 |
| Test Statistic | | ,168 | ,282 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,065c | ,063c |
| a. Test distribution is Normal. | | | |
| b. Calculated from data. | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | |

Berdasarkan tabel diatas,variabel kompetensi (X) diperoleh nilai sig. 0,065 maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig. 0,065 > 0,05 (5%) ini berarti Ha diterima yang berarti data terdistribusi norma

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uji Heteroskedastisitas (Correlations)** | | | | | |
|  | | | Kompetensi | Kinerja | Unstandardized Residual |
| Spearman's rho | Kompetensi | Correlation Coefficient | 1,000 | ,646\*\* | ,771\*\* |
| Sig. (2-tailed) | . | ,000 | ,073 |
| N | 25 | 25 | 25 |
| Kinerja | Correlation Coefficient | ,646\*\* | 1,000 | ,144 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | . | ,491 |
| N | 25 | 25 | 25 |
| Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | ,771\*\* | ,144 | 1,000 |
| Sig. (2-tailed) | ,073 | ,491 | . |
| N | 25 | 25 | 25 |
| Berdasarkan tabel diatas,variabel kompetensi (X) diperoleh nilai sig. 0.073 maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig. 0,073 > 0,05 (5%) ini berarti maka terbebas dari gejala heteroskedastisitas. | | | | | |

**Hasil Regresi Linear Sederhana**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | | df | | Mean Square | F | | Sig. | |
| 1 | Regression | 1,670 | | 1 | | 1,670 | 22,503 | | ,000b | |
| Residual | 1,707 | | 23 | | ,074 |  | |  | |
| Total | 3,378 | | 24 | |  |  | |  | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kompetensi | | | | | | | | | | |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | | | T | | Sig. |
| B | Std. Error | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,408 | ,584 | |  | | | ,699 | | ,492 |
| Kompetensi | ,818 | ,173 | | ,703 | | | 4,744 | | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | | | | |

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

Y = 0,408 + 0,818 X

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi diketahui bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukan oleh nilai T hitung sebesar 3,588 dengan nilai (sig) 0,004. Nilai T hitung (4,744) > T tabel (1,708) , dan nilai sig. 0,002 < 0,05; yang artinya menerima Ho dan menolak BHa seperti pada hipotesis yang berarti *“ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y ) secara parsial dan simultan pada Rumah Makan Selera Baru”*

Dari hasil diatas diperoleh nilai X terhadap Y sebesar 4,744 yang dapat di artikan bahwa pengaruh variabel bebas kompetensi terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah 95,25 % sedangkan sisanya 4,75 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin Laban, Hani Sirine (2014) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

**Saran**

1. Peneliti hanya meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja dari sudut karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti melihat dari sudut pandang pengusahanya. Jika hanya menggunakan sudut pandang karyawannya maka jawaban hasil penelitian akan dinilai baik oleh karyawan itu sendiri. Kemudian variabel kompetensi dan kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator empirik yang masih abstrak. Peneliti melihat masih banyak indikator lain yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Peneliti melihat masih terdapat variabel-variabel lain selain kompetensi yang memepengaruhi kinerja seperti : motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan menurut Siagian dalam penelitian Kevin Laban dan Hani Sirine (2014). Sehingga hal ini bisa dikaji kembali dan perlu ditelaah lebih lagi dan penelitian ini dapat dipakai untuk mengukur keunggulan kompetitif disuatu daerah.

**REFERENSI**

1. Fahmi, Irham.2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
2. Priansa, Donni Juni.2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Bandung : Alfabeta
3. Sugiyono.2013.*Metode Penelitian Bisnis. Bandung* : Alfabeta
4. Sirine, Hani dan Kevin Laban.2014*. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja pada UKM Makanan Khas di Salatiga.* Universitas Kristen Satya Wacana
5. Wikipedia Indonesia. *Usaha Kecil Menengah*.(Online) di akses 22 November, Pukul 20 : 00
6. BPS.go.id. *Jumlah Usaha Kecil Menengah di Indonesia*. (Online) 22 November, Pukul 22 : 45