

HUBUNGAN PRAKTEK PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DENGAN TINGKAT PRODUKTIVITAS KINERJA PEKERJA UKM DI WILAYAH KOTA TEGAL

¹M. Faqihudin ²Setyowati Subroto ³Yuni Utami

^{1,2,3}Jurusan Ekonomi Manajemen, Universitas Pancasakti Tegal, Jl. Halmahera Km. 1 Tegal
e-mail : ¹m.faqihudin20@yahoo.com ,²titie.putri@gmail.com, ³yuniutami21@yahoo.co.id

Abstrak. Penelitian ini melihat hubungan praktek pengembangan sumber daya manusia dengan tingkat produktivitas kinerja pekerja dari UKM. Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar hubungan praktek pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kinerja pekerja UKM di Wilayah Kota Tegal. Penelitian bersifat diskriptif, menggunakan data primer dari pelaku UKM dan data sekunder profil jumlah Sentra UKM. Sumber data dari responden Sumber Daya Manusia yang ada dalam UKM yaitu Pemilik UKM di Kota Tegal. Populasi penelitian meliputi semua pelaku sumber daya manusia UKM di Kota Tegal. Populasi terdiri dari 2970 UKM Kota Tegal. Sampel yang diambil 200 UKM. Metode penentuan sampel dengan teknik non random sampling secara purposive yaitu Pengusaha UKM yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan melalui teknik dokumenter dan kuesioner. Teknik analisis menggunakan alat analisis Partial Least Squares (PLS). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kinerja pekerja UKM, dari empat variabel yang di uji tiga variabel yaitu Pelatihan On The Job Training, Penguasaan Teknologi, Perkembangan Informasi Global berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kinerja. Hanya variabel tingkat pendidikan formal yang mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan. Implikasi secara manajerial bagi pemilik UKM dan pemerintah daerah bisa menjadi kajian agar lebih mengembangkan produktivitas kinerja.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Produktivitas Kinerja, UKM

1. Pendahuluan

Negara berkembang sudah mulai fokus pada peran penting bahwa UKM bisa bermain dalam pembangunan negara mereka (Maad dan Liedholm 2008 : 70). Standar yang perlu dipertimbangkan dalam UKM adalah berdasarkan jumlah karyawan, volume penjualan dan nilai asetnya (Gibson dan Ebiringa, 2010 : 26). Salah satu faktor penting dalam pengembangan UKM adalah pembangunan dalam sumber daya manusianya. Peran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan UKM dapat divisualisasikan dari sudut pandang fakta bahwa organisasi jenis apa pun gagal atau berhasil sebagian besar didasarkan pada kualitas manajemen yang tersedia bagi mereka. Tenaga kerja atau karyawan adalah salah satu faktor penting dalam setiap operasi atau bisnis, sangat penting untuk melihat tenaga kerja dari sudut skala besar perusahaan terhadap usaha kecil seperti yang dikutip dari (Gibson dan Ebiringa, 2010 : 27). Namun salah satu masalah yang tidak kalah penting dalam pembangunan UKM adalah kurangnya sumber daya manusia yang tepat untuk memanfaatkan sumber-sumber modal yang tersedia. Peran sumber daya manusia dalam perkembangan usaha kecil dan menengah (UKM) diwujudkan dari sudut pandang yang melihat bahwa organisasi jenis apa pun akan mengalami kegagalan atau keberhasilan didasarkan pada kualitas manajemen yang tersedia bagi mereka. Seperti yang diungkapkan oleh Oforegbunam, dkk (2010 ; 49) bahwa peningkatan pengembangan sumber daya manusia

dalam usaha kecil dan menengah (UKM) yang dilakukan akan mengarah ke perbaikan yang signifikan dalam kinerja mereka. Rohan Singh dan Madhumita (2012 : 88) mengungkapkan bahwa keberhasilan dan masa depan yang sejahtera dari suatu organisasi tergantung pada tingkat ketrampilan, berpengetahuan dan berpengalaman tenaga kerjanya. Hess (1987) menemukan pemilik usaha kecil meningkatkan peringkat praktek manajemen sumber daya manusia sebagai kegiatan manajemen yang paling penting kedua (setelah manajemen umum). McEvoy 1984 dalam Li Xue and Chris Rowley (2005 ; 422) mengungkapkan bahwa kurangnya penekanan pada pembangunan sumber daya manusia di UKM adalah salah satu alasan utama kegagalan bisnis.

1.1 Perumusan Masalah dan Tujuan dan Manfaat

Adapun tujuan yang ingin di jelaskan adalah mengetahui seberapa jauh hubungan antara Praktek pengembangan SDM dengan Produktivitas Kinerja Pekerja UKM di Wilayah Kota Tegal. Sedangkan manfaatnya bagi manajemen adalah memberi informasi seberapa besar praktek pengembangan sumber daya manusia dalam UKM sehingga mempermudah bagi manajer atau pemilik/ pengusaha UKM dalam membina sumber daya manusia mampu meningkatkan output dari produk yang dihasilkan. Bagi Pemerintah Kota Tegal, sebagai bahan informasi yang relevan dan menjadi kajian lebih lanjut dalam praktek pengembangan SDM sehingga pemerintah lebih efektif dalam peningkatan SDM dengan metode pengembangan yang sesuai sehingga mampu meningkatkan tingkat kebutuhan pengembangan kinerja dari pekerja bagi unit usaha kecil dan menengah (UKM).

2. Unit Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

Usaha Kecil menurut UU No. 19 Tahun 1995, usaha produktif milik Warga Negara Indonesia yang berbentuk badan usaha orang orang perorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hukum seperti koperasi. Bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, atau dikuasai dan berfasilitas baik langsung maupun tidak langsung, dengan usaha menengah atau besar. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200 juta, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan paling banyak Rp. 100 juta pertahun. Usaha Menengah (menurut Inpres No. 10/1999, tentang Pemberdayaan Usaha Menengah) : Usaha produktif milik warga Negara Indonesia, yang berbentuk badan usaha orang perorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha berbadan hukum termasuk koperasi, berdiri sendiri, dan bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, di kuasai atau berafiliasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Besar, memiliki kekayaan bersih lebih besar dari Rp. 200 juta, sampai dengan Rp. 10 Milyar, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan paling banyak Rp. 100 juta pertahun. BPS dan Kementrian Koperasi dan UKM menggolongkan suatu usaha sebagai usaha kecil jika memiliki omset kurang dari Rp. 1 milyar pertahun. Untuk usaha menengah, batasannya adalah usaha yang memiliki omset antara Rp. 1 milyar sampai dengan Rp. 50 milyar pertahun.

3. Kontribusi UKM Bagi Pembangunan Ekonomi di Indonesia

Pada tahun 2007 total populasi UKM mencapai 49,8 juta unit atau sekitar 99,99% dari total perusahaan di 49.845.000 unit. Pada tahun yang sama UKM

mempekerjakan sekitar 91.800.000 orang atau 97,3 persen dari total angkatan kerja di Indonesia pada 94.300.000 orang. Mayoritas UKM, khususnya usaha mikro yang tersebar luas di seluruh daerah pedesaan, memainkan peran penting dalam mengembangkan keterampilan penduduk desa, terutama perempuan, sebagai pengusaha. Pengembangan UKM di daerah pedesaan juga penting untuk pembangunan ekonomi pedesaan, terutama di bagian daerah terpencil (karena kurangnya infrastruktur dari negara). Seperti yang diungkapkan oleh (Tien, Tulus dkk, 2009 : 8) dalam tabel dibawah ini

Tabel 1
Jumlah perusahaan berdasarkan kategori ukuran di Indonesia, 2006 - 2007

	2006		2007	
	UKM	Usaha Berskala besar	UKM	Usaha Berskala Besar
Unit	48.779.151	4.398	49.840.489	4.527
Pekerja	89.547.762	2.445.595	91.752.318	2.520.707

Sumber : (data BPS yang diambil dari Tran dan Tulus Tambunan, 2009 ; 8)

Sumber daya manusia bisa bernilai ekonomi (Soeharsono Sagir, 2009 : 53) apabila sumber daya manusia tersebut adalah penduduk yang berusia kerja yang memang bekerja produktif hingga mampu menghasilkan pendapatan secara mandiri tanpa harus mengandalkan orang lain. Sumber daya manusia yang bermutu bisa muncul apabila terdapat kesungguhan upaya secara kolektif antar pihak, terutama dari pihak – pihak yang berkepentingan langsung dalam penggunaan SDM.

Sumber daya manusia sering dikaitkan dengan tingkat produktivitas suatu perusahaan atau organisasi (Soeharsono Sagir, 2009 : 59) bahwa perencanaan sumber daya manusia terdiri dari : Pencapaian tingkat kesempatan kerja yang penuh; pemenuhan kebutuhan dasar manusia lewat dukungan produktivitas; perbaikan distribusi pendapatan yang berarti sama dengan meminimalisasi kesenjangan sosial ; pengentasan kemiskinan. Menurut (Mel Hudson dkk 2001 : 1099), bahwa prinsip utama dalam proses pengukuran kinerja adalah adanya : dukungan dari manajemen puncak; semua pihak yang duduk dipapan atas / dewan direksi ; mempunyai tujuan penilaian secara objektif dan bersih; kerangka waktu manajemen proyek atau studi kelayakan bisnis.

4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian, **H₁** : Pengembangan SDM melalui Pelatihan On The Job Training mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Pekerja UKM **H₂** : Pengembangan SDM melalui Tingkat Pendidikan Formal mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Pekerja UKM. **H₃** : Pengembangan SDM melalui Penguasaan Teknologi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Pekerja UKM **H₄**: Pengembangan SDM dengan mengikuti Perkembangan Informasi Global mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Pekerja UKM.

Populasi penelitian meliputi semua Pelaku atau SDM UKM (Usaha Kecil Menengah) di Wilayah Kota Tegal, terdiri dari 2970 UKM yang terbagi di 4 wilayah; Kecamatan Tegal Selatan, Kecamatan Tegal Timur, Kecamatan Tegal Barat dan

Kecamatan Margadana. Sampel masing-masing kecamatan ada 50 UKM, sampel keseluruhan 200 UKM. Penentuan sampel dengan teknik Non Random Sampling secara purposive, memilih pengusaha UKM yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Data dianalisis menggunakan analisa statistik multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda, yaitu Partial Least Squares (PLS).

5. Hasil Analisis

Data diskriptif bisa dilihat dari analisis profil responden UKM dapat dilihat dari tabel 2

Tabel 2.
Profil Responden UKM

No	Keterangan		Jumlah	Prosentase (%)
1	Lama UKM Beroperasi			
	a	1 – 5 tahun	62	31 %
	b	5 – 10 tahun	51	25,5 %
	c	10 – 15 tahun	46	23 %
	d	Diatas 15 tahun	41	20,5 %
2	Pendidikan Terakhir Responden			
	a	SD/ SMP	86	43 %
	b	SMA	105	52,5 %
	c	D III/ S1	9	4,5 %
	d	S2	0	0 %
3	Umur Responden			
	a	25 – 35 tahun	13	6,5 %
	b	35 – 40 tahun	52	26 %
	c	40 – 45 tahun	64	32 %
	d	diatas 45 tahun	71	35,5 %
4	Jumlah Karyawan UKM			
	a	1 – 5 karyawan	149	74,5 %
	b	5 – 10 karyawan	30	15 %
	c	10 – 15 karyawan	8	4 %
	d	Diatas 15 karyawan	13	6,5 %

Sumber : Data primer diolah, 2014

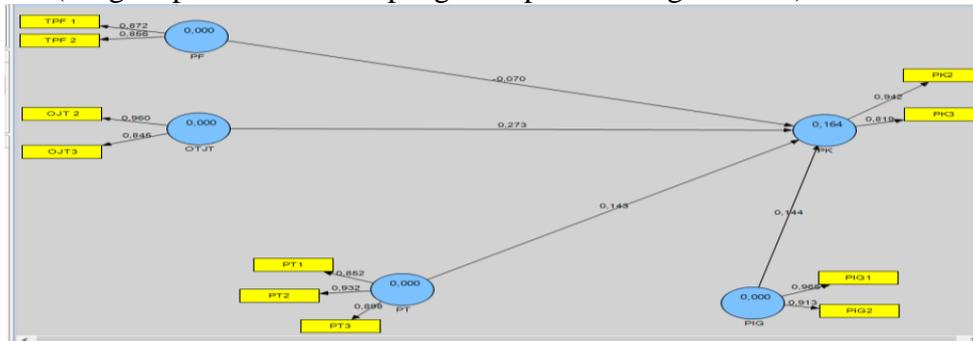
Tabel 3
UKM Sentra Industri Kota Tegal

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	UKM Bahan Galian (Gypsum)	7	3,5 %
2.	UKM Tekstil / Konveksi	11	5,5 %
3.	UKM Logam dan olahan logam	19	9,5 %
4.	UKM Makanan (Kue dan Roti krupuk)	31	15,5 %
5	UKM Hasil laut (pengolahan Ikan)	23	11,5 %
6.	UKM Kayu dan Olahan	29	14,5%
7	UKM Pengolahan Pertanian (Tempe dan Tahu)	16	8 %
8.	UKM Peternakan dan Olahan (Telur Asin)	6	3 %
9.	UKM Bengkel dan Las	32	16 %
10.	UKM Percetakan	23	11,5 %
11.	UKM berbasis Lain- lain	3	1,5 %
	Total Sampel Industri	200	100 %

Sumber : data primer yang diolah 2014

5.1 Hasil Analisis PLS

Gambar 1 menunjukkan bahwa konstruk yang memenuhi syarat adalah konstruk tingkat pendidikan diukur menjadi 2 indikator yaitu TPF₁ (Tingkat pendidikan tertentu) dan TPF₂ (Tingkat pendidikan mempengaruhi perkembangan usaha)



Gambar 1. Model Struktur Pengembangan SDM dengan Produktivitas Kinerja

Konstruk On the Job Training juga menjadi 2 indikator yaitu OTJ₂ (Kemampuan teknis dibutuhkan dalam pekerjaan), dan OTJ₃ (Pelatihan memberikan ketrampilan dan pengetahuan). Konstruk Pengetahuan Teknologi diukur dengan 3 indikator variabel yaitu PT₁ (Teknologi yang memadai), PT₂ (Beradaptasi dengan teknologi), dan PT₃ (Memanfaatkan teknologi). Konstruk Perkembangan Informasi Global diukur dengan 2 indikator variabel yaitu PIG₁ (Informasi dari media elektronik/internet), PIG₂ (Up to date perkembangan global). Sedangkan konstruk Produktivitas Kinerja diukur dengan indikator yaitu PK₂ (Kejujuran dan ketepatan kerja) dan PK₃ (Tugas dan tanggung jawab). Uji Validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner dan dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Uji validitas dengan program SmartPLS dilakukan dengan menggunakan ukuran *convergent* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Cross Loading dari hasil pengujian model konstruk adalah sebagai berikut :

Tabel 4.
Cross Loadings

	OTJT	PF	PIG	PK	PT
OJT 2	0,959571	0,320350	0,227441	0,362445	0,244682
OJT3	0,844940	0,273784	0,283991	0,190734	0,300698
PIG1	0,258932	0,215902	0,964636	0,302866	0,500304
PIG2	0,245125	0,153128	0,913433	0,196151	0,458713
PK2	0,338431	0,028817	0,304251	0,941695	0,277926
PK3	0,222141	0,142380	0,151077	0,819112	0,206865
PT1	0,250314	0,092889	0,451235	0,262621	0,852454
PT2	0,304160	0,256394	0,466994	0,246273	0,932033
PT3	0,214188	0,212817	0,455209	0,242511	0,897994
TPF 1	0,227330	0,871747	0,124355	0,070048	0,222079
TPF 2	0,347434	0,855753	0,228317	0,066335	0,133749

Sumber : Data primer diolah, 2014

Hasil Analisis Cross Loadings diatas jelas bahwa nilai *loading* indikator Perkembangan Informasi Global, On The Job training mempunyai nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi indikator Pengetahuan Teknologi dan Tingkat Pendidikan. Hal ini dapat dilihat juga pada konstruk yang lain. Sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik, artinya hasil analisis data dapat diterima. **Uji Reliabilitas** Pengukuran reliabilitas menggunakan 2 (dua) cara : **1. Composite Reliability** hasil *Composite Reliability* dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* antar konstruk dengan indikator-indikatornya memberikan hasil yang baik yaitu di atas 0,7 (Ghozali,2006).

Hasil analisis *Composite Reliability* menunjukkan masing-masing konstruk baik yaitu di atas 0,7. Menurut Chin (Ghozali,2006) suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya di atas 0,7 serta dapat dipertahankan dan diterima pada nilai 0,5 hingga 0,6. Tabel di atas memperlihatkan *Composite Reliability* On The Job Training sebesar 0,8991, Pendidikan formal sebesar 0,8545, Pengetahuan Teknologi sebesar 0,9232, Perkembangan Informasi Global sebesar 0,9375 dan Produktivitas Kinerja sebesar 0,8751. Dapat dipastikan untuk masing – masing konstruk bersifat reliabel. **2. Average Variance Extracted.** *Average Variance Extracted* dikatakan baik bila hasil *Average Variance Extracted (AVE)* jika nilai $AVE > 0,5$.

Hasil analisis diperoleh nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada variabel On The Job Training (0,8173) $> 0,5$. Variabel Pendidikan Formal (0,7461) $> 0,5$. Variabel Pengetahuan Informasi Global (0,8824) $> 0,5$. Demikian pula variabel Pengetahuan Teknologi (0,8005) $> 0,5$. Produktivitas Kinerja (0,7788) $> 0,5$. Dengan demikian maka nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari keseluruhan variabel $> 0,5$. Variabel Pengetahuan Informasi Global memiliki nilai yang paling tinggi (0,8824). Untuk **Pengujian Model Struktural (Inner Model)** Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*. Berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Uji *R-Square* digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen (independen) apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut ini adalah nilai *R-Square* pada konstruk :

UNIVERSITAS ISLAM BANDUNG
Tabel 5
R - Squares

	R Square
On The Job Training	
Pendidikan Formal	
Pengetahuan Informasi Global	
Produktivitas Kinerja	0,164403
Pengetahuan Teknologi	

Sumber : data primer yang diolah , 2014

Terlihat pada tabel 5 bahwa nilai *R-Square* pada konstruk Produktivitas Kinerja sebesar 0,1644 yang berarti variabilitas Produktivitas Kinerja yang dapat dijelaskan oleh keempat variabel yaitu On The Job Training, Pendidikan Formal, Pengetahuan Informasi Global dan sebesar 16,44%, sedangkan 83,56% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Pengujian Hipotesis

Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan syarat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Uji Hipotesis
Results for Inner Weights

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))
On The Job Training -> Produktivitas Kinerja	0,273101	0,278178	0,073242	0,073242	3,728749
Pendidikan Formal -> Produktivitas Kinerja	-0,070143	-0,035277	0,112513	0,112513	0,623421
Pengetahuan Informasi Global -> Produktivitas Kinerja	0,143737	0,144784	0,113842	0,113842	1,262597
Pengetahuan Teknologi -> Produktivitas Kinerja	0,143277	0,144218	0,105120	0,105120	1,362982

Sumber : data primer yang diolah, 2014

H 1 : Ada hubungan On The Job Training dengan Produktivitas Kinerja

Dibuktikan t-statistik 3,728, > t tabel 1,96 ($t_{hitung} (2,19) > t_{tabel} (1,96)$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai *original sample estimate* adalah positif, sebesar 0,273 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara On The Job Training dengan Produktivitas Kinerja adalah positif. H_1 yang menyatakan bahwa ada hubungan On The Job Training dengan Produktivitas Kinerja **diterima**.

H 2 : Ada hubungan Pendidikan Formal dengan Produktivitas Kinerja

Nilai t-statistik 0,623 < t tabel 1,96 ($t_{hitung} (3,61) < t_{tabel} (1,96)$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai *original sample estimate* adalah negatif yaitu sebesar -0,0701 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pendidikan Formal dan Produktivitas Kinerja adalah negatif yang menandakan bahwa antar variabel tidak berhubungan secara signifikan. H_2 yang menyatakan bahwa ada hubungan Pendidikan Formal dengan Produktivitas Kinerja **ditolak**.

H 3 : Ada hubungan Pengetahuan Informasi Global dengan Produktivitas Kinerja

Nilai t-statistik 1,262 < t tabel 1,96 ($t_{hitung} (0,13) < t_{tabel} (1,96)$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,1437 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pengetahuan Informasi Global dengan Produktivitas Kinerja adalah positif tetapi tidak signifikan. H_3 yang menyatakan bahwa ada hubungan Pengetahuan Informasi Global dengan Produktivitas Kinerja **ditolak**.

H 4 : Ada hubungan Pengetahuan Teknologi dengan Produktivitas Kinerja

Nilai t-statistik 1,363 < t tabel 1,96 ($t_{hitung} (0,13) < t_{tabel} (1,96)$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,1433 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pengetahuan Teknologi dengan Produktivitas Kinerja adalah positif tetapi tidak signifikan. H_4 yang menyatakan bahwa ada hubungan Pengetahuan Teknologi dengan Produktivitas Kinerja **ditolak**.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat empat **implikasi teoritis**, yaitu: Hubungan On The Job training dengan produktivitas Kinerja, menguatkan hasil penelitian yang dilakukan Ardhiana dkk (2010). Hubungan tingkat Pendidikan Formal dengan produktivitas Kinerja hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Joao dan Mario (2008). Hubungan Pengetahuan teknologi Global dengan Produktivitas Kinerja hasil penelitian ini mempertegas dan sejalan dengan hasil penelitian Oforegbunam dkk (2010). Perkembangan Teknologi dan produktivitas Kinerja hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ardiana dan Brahmanyanti (2010).

Implikasi secara manajerial, dari penelitian yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan Produktivitas kinerja pekerja UKM : **Bagi pemilik UKM**, dengan meningkatkan pelatihan On The Job Training bisa lebih meningkatkan ketrampilan tentang pengetahuan secara teknik yang berhubungan dengan pekerjaan dilapangan, agar karyawan lebih terampil dan cekatan dan di dukung dengan adanya program – program pelatihan yang meningkatkan kemampuan teknis di lapangan. **Bagi Pemerintah Daerah** penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi pemerintah daerah sebagai salah satu bahan kajian bagi pemerintah daerah dalam membangun dan pengembangan sektor UKM di daerahnya.

Saran yang bisa dikembangkan pada penelitian mendatang adalah : mengambil sampel yang lebih banyak lagi dan lebih dari satu wilayah agar hasilnya lebih tergeneralisasi dengan sebaran responden yang lebih luas. Serta ditambahkan variabel lain yang belum masuk dalam penelitian sebagai variabel pengembangan sumber daya manusia, misalnya variabel kepemimpinan dan variabel tingkat kepuasan karyawan.

Daftar Pustaka

- Ardiana, I.D.K.R., I.A. Brahmayanti dan Subaedi . 2010. “*Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya*”. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.12 No. 1 Pp. 42 – 55.
- Cunningham, Li Xue and Chris Rowley. 2005. “*Human resource management in Chinese Small and Medium Enterprises*”. Emerald Group Publishing Limited. Vol. 36 No. 3. Pp. 415-439
- Gibson , F. Okorafor and Ebiringa. 2010. “*Human Resources Management Practices in Small and Medium Enterprises (SMES) and Nigeria s National Development*”. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol. 1 No. 10 . Ulrich s
- Ghozali, Imam . 2008. Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square . Semarang : Badan Penerbit Univrsitas Diponegoro.
- Hess, D.W. 1987. “*Relevance of small business courses to management needs*”. Journal of Small Business Management. Vol. 25 No. 1. Pp. 26-34.
- Hudson, Mel, Andi Smart and Mike Bourne . 2001.” *Theory and Practice in SME Performance Measurement Systems*”. International Journal of Operations & Production Management. Vol. 21 No. 8. Pp. 1096-1115