PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA UMKM

(Studi kasus pada pemilik UMKM di Kec. Bandungan, Kab. Semarang)

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh:

Sofiatul Asri Wulandari NPM : 18510056

Prof. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM. NIDN : 0606096201

Nurmiyati, SE., MM. NIDN : 0603037301

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI

(UNDARIS)

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA UMKM

(Studi kasus pada pemilik UMKM di Kec. Bandungan, Kab. Semarang)

Oleh:

Sofiatul Asri Wulandari NPM : 18510056

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada tanggal 22 juli 2025.

Dosen Pembimbing Utama	Dosen Pembimbing Pendamping
Prof. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.	Nurmiyati, SE., MM.
NIDN : 0606096201	NIDN : 0603037301

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

M. Arif Rakhman,S.E.,M.E

NIDN: 0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA UMKM

(Studi kasus pada pemilik UMKM di Kec. Bandungan, Kab. Semarang)

Oleh:

Sofiatul Asri Wulandari NPM : 18510056

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal 25 juli 2025.

Tim Penguji

Ketua,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA
NIDN: 0-6170288-03

Anggota,

Prof. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.
NIDN : 0606096201

Anggota,

Nurmiyati, SE., MM.
NIDN : 0603037301

ABSTRAK

UMKM memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian daerah, termasuk di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang. Namun, kinerja UMKM seringkali belum optimal akibat keterbatasan kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan yang relatif rendah, serta motivasi pelaku usaha yang bervariasi, oleh karena itu diperlukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja UMKM.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada 662 pelaku UMKM. Pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan jumlah sampel diperoleh sebanyak 87 responden yang diolah dengan menggunakan program SPSS 25. Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi sederhana, analisis korelasi berganda, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM (t = -0,183; Sig. = 0,855), tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM (t = 5,274; Sig. = 0,000), dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM (t = 1,550; Sig. = 0,125). Sementara itu hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM (F = 31,286; Sig. = 0,000).

Kata Kunci: Kompetensi Sumber daya Manusia, Tingkat Pendidikan, Motivasi, dan Kinerja UMKM

ABSTRACT

MSMEs play a vital role in supporting the regional economy, including in Bandungan District, Semarang Regency. However, MSME performance is often suboptimal due to limited human resource competency, relatively low education levels, and varying motivations of business actors. Therefore, research is needed to determine the factors that influence MSME performance. This study aims to determine the influence of human resource competency, education levels, and motivation on MSME performance in Bandungan District, Semarang Regency.

The research method employed a quantitative approach with a survey technique, distributing questionnaires to 662 MSMEs. Sampling was conducted using probability sampling, with 87 respondents obtained, and processed using SPSS 25. Data testing included validity testing, reliability testing, simple correlation analysis, multiple correlation analysis, simple regression analysis, multiple regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing.

The t-test results indicated that human resource competency had no significant effect on MSME performance (t = -0.183; Sig. = 0.855), education level had a significant effect on MSME performance (t = 5.274; Sig. = 0.000), and motivation had no significant effect on MSME performance (t = 1.550; Sig. = 0.125). Meanwhile, the F-test results indicated that all three variables simultaneously had a significant effect on MSME performance (F = 31.286; Sig. = 0.000).

Keywords: *Human Resource Competence, Education Level, Motivation, and MSME Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr, Wb.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Tingkat Pendidikan, dan Motivasi Terhadap Kinerja UMKM (Studi Kasus pada Pemilik UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang) ".

Skripsi penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (Undaris) Ungaran

Penulis menyadari masih banyak terdapat berbagai kekurangan dan kelemahan dalam membuat skripsi, karna itu atas kritik dan saran sangat kami butuhkan. Dalam kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H, M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan bagi penulis untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman,S.E.,M.E_selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).

3. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.BA selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).
4. Prof. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM. selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktu memberikan dukungan dan bimbingan, mengoreksi dan memberikan pengarahan serta petunjuk pada saat penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Nurmiyati, SE., MM selaku dosen pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktu memberikan dukungan dan bimbingan, pada saat penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman-GUPPI (UNDARIS).

Dalam penyusunan skripsi penelitian ini penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya terima kasih.

Ungaran, 22 Juli 2025

Penulis

(Sofiatul Asri W.)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Ketika usaha dan doa berjalan beriringan, tidak ada hal yang tidak mungkin digapai "

(Sofiatul Asri Wulandari)

PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, kekuatan dan kasih sayang-Nya yang tiada henti, karya sederhana ini kupersembahkan sebagai ungkapan cinta dan terimakasih yang terdalam kepada:

1. Bapak Sukri Sugiyono dan Ibu Yamsih serta Bapak Budi Utomo dan Ibu Surani selaku orang tua saya yang tercinta, yang telah memberikan cinta kasih, semangat, do'a, serta dukungan tanpa henti. Setiap langkah dan keberhasilan ini tidak lepas dari pengorbanan serta keikhlasan kalian.
2. Suami tercinta, Prayitno, yang kesabaran, pengertian, dan dukungannya selalu menjadi kekuatan besar dalam setiap perjalanan. Kehadiranmu menjadi sumber semangat dan ketenangan selama proses yang sangat panjang ini.
3. Anakku tersayang, Jehan El Shanum Almahyra, yang menjadi motivasi dan pengingat untuk terus berusaha. Kehadiranmu memberi makna dan kekuatan di setiap langkah perjuangan ibu.
4. Keluarga besar serta sahabat seperjuangan, yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat dari jauh maupun dekat. Terimakasih atas kebersamaan dan kasih sayang yang menjadi bagian penting dalam hidup penulis.
5. Kepada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) beserta seluruh dosen serta civitas akademika, terimakasih atas

ilmu, bimbingan, dan kesempatan yang telah diberikan hingga tersusunnya karya ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI i

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ii

ABSTRAK iii

ABSTRAK iv

KATA PENGANTAR v

MOTTO DAN PERSEMBAHAN vii

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Perumusan Masalah 9

C. Tujuan Penelitian 10

D. Manfaat Penelitian 10

E. Definisi Operasional 12

F. Sistematika penulisan 13

BAB II LANDASAN TEORI 15

A. Kajian Pustaka 15

B. Peneliti Terdahulu 33

C. Kerangka Berfikir 34

D. Hipotesis 35

BAB III METODE PENELITIAN 38

A. Jenis Penelitian 38

B. Lokasi Penelitian 38

C. Variabel dan Indikator Penelitian 38

D. Populasi, Sampel, dan Teknik sampling 40

E. Pengambilan Data 42

F. Teknik Pengumpulan Data 43
G. Teknik Analisis Data 45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 59
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian 59
B. Analisis Karakteristik Responden 60
C. Hasil Analisis data 62
D. Pembahasan 75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 79
A. Kesimpulan 79
B. Saran 81
DAFTAR PUSTAKA 83
LAMPIRAN 86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah UMKM di Kabupaten Semarang 4
Tabel 1.2 Data Tingkat Pendidikan Pelaku UMKM 7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... 33
Tabel 3.1 Indikator Penelitian 39
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas 47
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas 49
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi..... 51
Tabel 4.1 Jenis kelamin Responden 60
Tabel 4.2 Usia Responden..... 61
Tabel 4.3 Usia UMKM..... 61
Tabel 4.4 Hasil Korelasi Sederhana..... 62
Tabel 4.5 Hasil Korelasi Berganda..... 64
Tabel 4.6 Hasil Regresi Linier Sederhana Kompetensi SDM 65
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Sederhana Tingkat Pendidikan..... 66
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Sederhana Motivasi..... 67
Tabel 4.9 Hasil Regresi Linier Berganda 68
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi..... 70
Tabel 4.11 Hasil Uji t 71
Tabel 4.12 Hasil Uji F 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Uji t Parsial 57
Gambar 3.2 Uji F Simultan..... 58
Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji t Kompetensi SDM 72
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Tingkat Pendidikan..... 73
Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji t Motivasi..... 73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah unit usaha yang dikelola oleh masyarakat, rumah tangga, yang bersifat perseorangan maupun badan usaha kecil yang mana dapat membantu mendorong pergerakan dan pembangunan ekonomi di Indonesia. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu tulang punggung perekonomian Indonesia dan mempunyai peran penting dalam menyokong perekonomian masyarakat serta pembangunan ekonomi nasional. Perkembangan ekonomi bangsa Indonesia secara historis pernah mengalami krisis ekonomi yang terjadi pada tahun 1997. Krisis ini berawal dari anjloknya nilai tukar rupiah terhadap Dollar AS, hingga resesi ekonomi yang terjadi di Indonesia. Kondisi ini berlangsung sejak tahun 1997 hingga 1998 dan hanya sektor UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) yang tetap eksis. Menurut BPS (Badan Pusat Statistik), selama krisis moneter berlangsung, tidak ada pengurangan dalam sektor UMKM, melainkan jumlahnya justru bertambah. Perkiraan jumlah pelaku UMKM akan terus bertambah pada tahun 2025 dan beberapa tahun ke depan, peranan yang penting dan strategis dalam pembangunan ekonomi nasional terdapat dalam UMKM. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, jumlah usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia pada

akhir tahun 2024 mencapai 64,2 juta unit usaha yang menyumbang sekitar 61% dari Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap tenaga kerja nasional hingga 97%. Berdasarkan fenomena tersebut, UMKM merupakan bidang usaha yang memiliki produktivitas dalam perkembanganya guna mendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Kedudukan UMKM di Indonesia telah mendapat tempat yang penting. Hal itu disebabkan karena UMKM mampu menyerap banyak tenaga kerja, ikut melancarkan peredaran perekonomian nasional dan mampu hidup berdampingan dengan usaha besar yang ada di Indonesia (NW Muhammad, 2020)

Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang no 20 tahun 2008 pasal 1 ayat 1. Salah satu industri yang sedang dikembangkan oleh pemerintah adalah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang berada di masyarakat antara lain industri rumah tangga atau usaha mikro yang cukup mampu merentas kemiskinan, pengangguran, pemerataan pendapatan, penyerapan tenaga kerja dan meningkatkan perkembangan usaha serta berperan untuk membantu perkembangan ekonomi di Indonesia.

Meskipun telah lama berkecimpung di dalam industri kecil maupun menengah yang berdiri di Kawasan Bandungan, bukan berarti para pelaku UMKM tidak mengalami kendala dalam mengembangkan usahanya. Berdasarkan hasil observasi dilapangan, tidak sedikit UMKM di Kecamatan

Bandungan yang gulung tikar karena keterbatasan ilmu pengetahuan, keterampilan dan juga pengalaman dari pelaku maupun karyawan usaha, banyak juga orang yang mengesampingkan pendidikan untuk memilih langsung bekerja, rendahnya motivasi kerja bagi para pelaku usaha yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kinerja usaha sehingga pendapatan atau omset penjualan menurun. Masalah yang dihadapi oleh UMKM juga bertambah di masa pandemi corona virus, ini dikarenakan UMKM salah satu sector yang paling merasakan dampak akibat pandemi COVID-19 yang melanda sejak tahun 2020. Catriana (2020) menyatakan bahwa terdapat laporan sebanyak 949 yang berasal dari pelaku koperasi serta UMKM yang terdampak oleh adanya virus COVID-19. Menurut informasi dari Kementerian Koperasi dan UKM (Kemenkop UKM) yang mengeluhkan beberapa persoalan yaitu penjualan yang menurun secara drastis akibat wabah virus corona, sulitnya memperoleh bahan baku dikarenakan terbatasnya aktivitas impor, terhambatnya distribusi karena diterapkannya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), pengalihan proses promosi usaha ke media penjualan online namun banyak pelaku usaha yang buta teknologi sehingga menyebabkan jumlah permintaan yang anjok karena pasar yang masih tidak pasti dan terhambatnya proses produksi dan distribusi. Permasalah tersebut dapat mempengaruhi kinerja UMKM. Kinerja UMKM dapat dilihat dari kinerja para pelaku UMKM yang terlibat langsung dalam kegiatan usaha.

Tabel 1.1
Jumlah UMKM di Kabupaten Semarang

Tahun	Jumlah UMKM (Unit)
2020	17.913
2021	22.242
2022	29.611
2023	30.024

Sumber: portal Satu data Indonesia, 2023

Menurut Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat pertumbuhan UMKM yang signifikan di Kabupaten Semarang dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2023. Naiknya peningkatan jumlah UMKM pada tahun 2020-2023 merupakan contoh dari akibat adanya pandemi COVID-19 sejak tahun 2020, hal ini dikarenakan banyak dari perusahaan besar atau PT yang mengurangi jumlah karyawannya demi mempertahankan usahanya. Sementara banyak dari para pekerja yang kehilangan pekerjaannya bertahan hidup dengan membuka usaha. Karena persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan akan dituntut untuk meningkatkan daya saingnya secara terus menerus. Jika dikaitkan dengan kinerja perusahaan, maka perusahaan yang memiliki kinerja yang baik dan kuat akan mampu bersaing dalam persaingan bisnis yang ketat.

Kinerja UMKM adalah hasil yang diperoleh dalam melaksanakan tugas yang membutuhkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Maulatuzulfa *et al*, 2022). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rohmania & Solikhah (2024) yang berjudul "Pengaruh Aspek Keuangan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Usaha UMKM di Jawa Tengah" menunjukkan hasil bahwa aspek keuangan dan kompetensi sumber

daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Sedangkan menurut IAK Tirtayanti (2022) dalam penelitian yang berjudul " Pengaruh Pendidikan, Literasi Keuangan, Akses Permodalan, Motivasi, dan Penggunaan E-Commerce Terhadap Kinerja UMKM di Kabupaten Jembrana" menunjukkan hasil bahwa pendidikan, literasi keuangan, akses permodalan, motivasi dan penggunaan e-commerce berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Kondisi yang dihadapi UMKM saat ini adalah daya beli masyakarakat menurun yang disebabkan oleh terbatasnya kemampuan pelaku UMKM dalam membangun relasi sehingga berdampak pada laba usaha yang menurun. Kurangnya kemampuan pelaku usaha dalam menghadapi persaingan bisnis sehingga menurunnya jumlah penjualan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM adalah pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi merupakan salah satu unsur penentu upaya peningkatan kinerja UMKM yang memberikan perspektif yang lebih spesifik terhadap pekerjaanya. Kinerja UMKM harus disertai dengan pengembangan usahanya, namun demikian pengembangan UMKM harus disertai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai aspek. Menurut Rani *et al* (2024) Kompetensi sumber daya manusia berarti kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Apriani *et al* (2025), yang mengemukakan bahwa kompetensi

sumber daya manusia memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja UMKM, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Karini & Pertiwi (2023), menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Kompetensi Sumber daya Manusia harus dilakukan tidak hanya kepada UMKM sebagai pemilik usaha, tetapi juga para pekerjanya. Kondisi yang terjadi pada pelaku UMKM di Kecamatan Bandungan adalah rata-rata pelaku UMKM masih menggunakan cara tradisional dalam melakukan produksi sehingga dalam proses produksi tidak efisien, kurangnya pengetahuan tentang teknologi informasi sehingga dalam hal memasarkan produk hanya mengandalkan pembeli yang datang atau pesanan, kurangnya keterampilan dalam menciptakan produk yang inovatif dalam menciptakan produk yang diinginkan konsumen, kurangnya pengalaman dari pelaku usaha karena minimnya pelatihan berwirausaha yang diselenggarakan di lingkungan pelaku usaha, lemahnya ambisi untuk mencari peluang, keberanian mengambil resiko dan disiplin kerja yang masih sangat minim.

Aspek sumber daya manusia dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pelaku UMKM. Tingkat pendidikan adalah level formal pendidikan yang sudah dicapai seseorang, berfungsi sebagai alat ukur untuk menentukan kemampuan pengetahuan dan keterampilan (Prasetyo & Fatimah, 2022). Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya

dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ismartaya (2021) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Bogor. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Basru Wawo *et al* (2023) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Tingkat pendidikan terakhir pelaku UMKM di Kecamatan Bandungan ini masih terdapat beberapa pelaku usaha yang pendidikan terakhirnya hanya sampai tingkat Sekolah Dasar, ketidaksesuaian jurusan pendidikan dengan bidang usahanya, serta rendahnya kompetensi sumber daya manusianya yang dapat mempengaruhi kinerja usaha. Hal ini disebabkan kurangnya keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pelaku usaha yang mengakibatkan ketidakmampuan mereka untuk memajukan usaha.

Tabel 1.2
Data Tingkat Pendidikan pelaku UMKM Kecamatan Bandungan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	Tidak sekolah	150	22,66%
2.	Belum tamat sekolah dasar	157	23,71%
3.	Tamat sekolah dasar	151	22,82%
4.	Tamat SLTP	87	13,14%
5.	Tamat SLTA	86	12,98%
6.	Tamat D3	7	1,06%
7.	Sarjana keatas	24	3,63%
Jumlah		662	100%

Sumber: Monografi Kecamatan Bandungan, 2023

Aspek lain dari sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM adalah motivasi. Motivasi juga merupakan

salah satu faktor kinerja UMKM yang sangat penting, karena mengandung unsur-unsur yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun dalam kelompok dengan memberikan suatu energi positif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Adi Yusuf & Suhada (2024), menyatakan bahwa motivasi adalah kesiapan individu untuk mengerahkan usaha maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maulida *et al* (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Nurjanah *et al* (2023) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap UMKM. Kondisi UMKM saat ini, terdapat pelaku UMKM yang belum memiliki tempat produksi yang layak, sehingga proses produksi suatu barang menjadi terhambat, tingkat keamanan lingkungan kerja yang rendah, ketidakharmonisan sesama pelaku usaha, minimnya rasa saling menghargai dan menghormati antara sesama pelaku usaha maupun karyawan dengan atasannya, terdapat pelaku usaha yang tidak memiliki keinginan untuk mencoba hal baru sehingga usahanya berhenti dan tidak berkembang yang nantinya akan berdampak pada kinerja usaha.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan adanya perbedaan dari hasil penelitian untuk variabel yang sama. Maka dari itu, penelitian seperti ini dibutuhkan untuk menjawab berbagai masalah yang terkait dengan kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan dan motivasi khususnya UMKM di Kecamatan Bandungan. Pemilihan obyek UMKM di Kecamatan

Bandungan karena tidak sedikit UMKM di Kecamatan Bandungan yang gulung tikar karena keterbatasan ilmu pengetahuan, keterampilan dan juga pengalaman dari pelaku maupun karyawan usaha, banyak juga orang yang mengesampingkan pendidikan untuk memilih langsung bekerja, rendahnya motivasi bagi para pelaku maupun karyawan usaha yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kinerja usaha sehingga sulit untuk memajukan usahanya. Hal itu yang membuat saya ingin meneliti UMKM di Kecamatan Bandungan.

Peneliti memilih untuk studi kasus UMKM di Kecamatan Bandungan karena domisili dari peneliti dan juga untuk memberikan edukasi tentang kinerja UMKM agar para pengusaha yang belum paham menjadi paham dan dapat menerapkan kinerja dengan baik. Kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan dan motivasi diharapkan agar penelitian ini bisa berkembang dengan baik. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **"Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Tingkat Pendidikan, dan Motivasi Terhadap Kinerja UMKM" (Studi kasus pada pemilik UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang).**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan dalam latar belakang masalah, maka masalah yang akan menjadi bahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang?
2. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja UMKM di Kecamatan, Bandungan Kabupaten Semarang?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan diadakannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis penelitian ini dapat menjadi temuan baru lainnya tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja UMKM yang ada di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang. Selain itu juga penelitian ini juga bisa menjadi bahan rujukan, pembelajaran dan pertimbangan bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada prodi manajemen untuk bahan bacaan atau referensi bagi semua pihak. Semoga penelitian ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan dan wawasan baru bagi semua pihak.

2. Manfaat Praktis

   a. Untuk akademik, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam upaya memperluas wawasan dalam bidang ekonomi khususnya.

   b. Untuk penulis, penelitian ini sebagai pengembang kemampuan dalam bidang penelitian dan menerapkan teori yang penulis dapatkan selama proses perkuliahan serta sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan yang kini penulis tempuh.

   c. Untuk pelaku UMKM, penelitian ini dapat digunakan sebagai wawasan dan pertimbangan dalam mengembangkan usaha dan penelitian ini diharapkan dapat membantu pelaku UMKM dalam

mengatur strategi untuk menghadapi persaingan serta dapat dijadikan bahan masukan untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Sedangkan untuk masyarakat, penelitian ini sebagai tambahan informasi untuk memberikan wawasan terkait masalah pengaruh kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja UMKM serta diharapkan mampu mewujudkan suatu hal yang berguna bagi masyarakat untuk mengembangkan sumber daya yang ada.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang dipelajari peneliti dengan cara tertentu sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian menarik kesimpulnnya (Sugiyono, 2022). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja UMKM

   Kinerja UMKM adalah hasil yang diperoleh dalam melaksanakan tugas yang membutuhkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Maulatuzulfa *et al*, 2022).

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

   Menurut Rani *et al* (2024) Kompetensi sumber daya manusia berarti kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

3. Tingkat Pendidikan

   Tingkat pendidikan adalah level formal pendidikan yang sudah dicapai seseorang, berfungsi sebagai alat ukur untuk menentukan kemampuan pengetahuan dan keterampilan (Prasetyo & Fatimah, 2022).

4. Motivasi

   Menurut Adi Yusuf & Suhada (2024), menyatakan bahwa motivasi adalah kesiapan individu untuk mengerahkan usaha maksimal demi mencapai tujuan organisasi.

F. Sistematika Penulisan

Secara garis besar, sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis yang mendasari penelitian. Bab ini berisi tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja UMKM.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, dan variabel penelitian, populasi sampel dan teknik sampling, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil pengolahan data, dan pembahasan penelitian yang meliputi uji instrument, uji korelasi, uji regresi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang merangkum hasil dan menjawab rumusan masalah, serta saran untuk penelitian selanjutnya berdasarkan penemuan yang ada.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja UMKM

a. Pengertian kinerja UMKM

Kinerja adalah sebuah gambaran atau kondisi untuk mencapai pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mencapai tujuan , sasaran, visi dan misi organisasi. Kinerja yang baik disemua bidang perusahaan merupakan syarat mutlak bagi kelangsungan hidup UMKM. Dengan kinerja UMKM yang baik, maka tulang punggung perekonomian semakin kokoh dan akan semakin berperan penting dalam membantu meningkatkan perekonomian nasional.

Menurut Maulatuzulfa *et al*, (2022) Kinerja UMKM adalah hasil yang diperoleh dalam melaksanakan tugas yang membutuhkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja UMKM juga didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dan dapat diselesaikan dengan tugas individu tersebut di dalam UMKM selama periode tertentu, dan akan dikaitkan dengan nilai atau standar dari UMKM individu bekerja (Aribawa, dalam W Kurniawan, 2021). Kondisi kinerja UMKM dapat berlaku pada perorangan atau organisasi seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan dalam penelitian W. Kurniawan (2021)

yang menyatakan bahwa : “Kinerja UMKM adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja UMKM menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja UMKM merupakan hasil kerja yang dicapai secara keseluruhan meliputi hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan bersama pada sebuah usaha.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM

Menurut Minuzu dalam W. Kurniawan (2021) terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor internal

a) Aspek sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah potensi yang melekat pada diri manusia untuk memenuhi perannya sebagai makhluk sosial yang dapat beradaptasi dan berubah yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam untuk mencapai kesejahteraan hidup. Sumber daya wirausaha berkaitan dengan manajemen sebagai pemicu proses produksi, pengusaha harus memiliki kemampuan yang dapat di andalkan untuk mengatur dan mengkombinasikan tenaga kerja dan tugas yang tepat,

pengusaha harus memiliki kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan.

b) Aspek Keuangan

Aspek keuangan proses, institusi pasar, dan instrumen yang terlibat dalam perpindahan atau transfer uang antar individu, bisnis, dan pemerintah. Modal usaha adalah uang yang digunakan sebagai pokok untuk berdagang yang dapat digunakan untuk menghasilkan sesuatu yang menambah kekayaan.

c) Aspek Teknis Dan Operasional

Aspek teknis dan operasional juga dikenal sebagai aspek produksi, yaitu sekumpulan kegiatan yang menghasilkan nilai berupa barang dan jasa dengan mengubah input menjadi output. Kelengkapan kajian aspek operasi sangat bergantung pada jenis usaha yang akan dijalankan, karena setiap usaha memiliki prioritasnya masing-masing. Oleh karena itu, analisis aspek operasi merupakan penilaian terhadap kesiapan perusahaan dalam menjalankan usahanya dengan mengevaluasi ketepatan lokasi, area produksi dan tata letak, serta alat yang digunakan.

d) Aspek Pemasaran

Aspek pemasaran adalah proses mengidentifikasi, menciptakan, mengkomunikasikan, dan memelihara hubungan pelanggan yang memuaskan untuk memaksimalkan keuntungan

UMKM. Pasar adalah tempat bertemunya para penjual yang menawarkan barang atau jasa kepada para pembeli yang mempunyai keinginan dan kemampuan untuk memiliki barang dan jasa tersebut sehingga terjadi kesepakatan transaksi atas kepemilikan barang. Pemasaran meliputi segmentasi, target pasar, dan posisi pasar. Segmentasi pasar adalah proses dimana suatu produk membagi pasar yang homogen menjadi pasar yang heterogen berdasarkan kebutuhan, keinginan dan karakteristik konsumen (secara geografis, misalnya perkotaan dan pedesaan).

2) Faktor eksternal

a) Aspek Kebijakan Pemerintah

Aspek kebijakan pemerintah adalah serangkaian tindakan yang dipilih dan dialokasikan secara sah oleh pemerintah atau Negara kepada seluruh anggota masyarakat untuk memecahkan yang dihadapi guna mencapai tujuan tertentu demi kepentingan masyarakat.

b) Aspek Sosial Budaya Dan Ekonomi

Ketiga aspek non fisik ini baik secara langsung maupun tidak langsung selalu berkaitan dengan kehidupan masyarakat baik didalam kehidupan internal sehari-hari maupun eksternalnya.Dalam kehidupan internal masyarakat, ketika aspek non fisik ini berkaitan dengan perilaku masyarakat yang pada akhirnya berpengaruh dalam

kegiatan sehari-hari yang tentunya berdampak pada pola ruang yang dibutuhkan dalam kegiatan tersebut.

c. Syarat-syarat pengukuran kinerja UMKM yang berkualitas

Menurut Rivai dalam W. Kurniawan (2021) menyatakan bahwa terdapat beberapa syarat untuk mengukur kinerja UMKM yang berkualitas yaitu:

1) *Input* (potensi)

Input adalah sumber daya yang digunakan untuk pelaksanaan suatu kebijakan, program, dan aktivitas lainnya. Input yang dimaksud sebagai syarat pengukuran kinerja yang berkualitas tersebut diperoleh dengan menjawab pertanyaan *who* (siapa), *what* (apa), *why* (mengapa), *when* (kapan), *where* (dimana), *how* (bagaimana) dan *process* (pelaksanaan).

2) *Output* (hasil)

Output adalah hasil yang dicapai dari suatu program, aktivitas dan kebijakan. Agar pengukuran kinerja UMKM yang dilakukan berkualitas, maka syarat yang harus dipenuhi adalah mengenai output dari pengukuran kinerja itu sendiri, yaitu kejelasan penilaian dan keberhasilan pengukuran kinerja sebagai peningkat kinerja.

d. Indikator kinerja UMKM

Dalam setiap proses pengukuran kinerja dibutuhkan suatu ukuran untuk mengetahui tingkat keberhasilan atau hasil kerja dari kinerja perusahaan tersebut. Menurut Maulatuzulfa *et al*, (2022) mengemukakan beberapa indikator untuk mengetahui kinerja sebuah UMKM, indikator tersebut antara lain:

1) Pertumbuhan penjualan

   Menurut Ari, *et al* (2021) pertumbuhan penjualan merupakan suatu pengukuran permintaan dan daya saing suatu usaha. Laju pertumbuhan penjualan suatu perusahaan akan mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam mempertahankan labanya di masa yang akan datang.

2) Peningkatan keuntungan/laba usaha

   Peningkatan keuntungan atau laba merupakan suatu peningkatan pendapatan yang diperoleh UMKM dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

3) Peningkatan jumlah pelanggan

   Peningkatan jumlah pelanggan merupakan suatu hasil dari penerapan strategi bersaing yang dijalankan oleh UMKM agar dapat menghadapi persaingan.

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

   a. Pengertian kompetensi sumber daya manusia

      Menurut Rani *et al* (2024) Kompetensi sumber daya manusia berarti kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan,

kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Sedangkan Sudiarti (2020) mengungkapkan jika kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara dalam Anisa (2021) meyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Berdasarkan beberapan pengertian kompetensi sumber daya manusia menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam mencapai tujuan.

b. Macam-macam Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Michael dalam Wibowo (2019) terdapat 5 macam kompetensi sumber daya manusia yaitu :

1) *Task achievement* (pencapaian tugas) merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja yang baik. Kompetensi

yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, efesiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, dan keahlian teknis.

2) *Relationship* (hubungan antar individu) merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi, bekerja dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, dan penyelesaian konflik.
3) *Personal attribute*, merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, belajar dan berkembang. *Personal attribute* meliputi integritas dan kejujuran, pengembngan diri, ketegasan, kualitas keputusan, berfikir analitis, dan berfikir koseptual.
4) *Managerial*, merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan pengawan dan pengembangan. *Managerial* meliputi memotivasi, memberdayakan dan mengembangkan orang lain.
5) *Leadership* (kepemimpinan) merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pemimpin organisasi untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Leadership meliputi kepemimpinan visioner, berfikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen

perubahan, membangun komitmen organisasional dasar-dasar dan nilai-nilai.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia

Menurut Michael Zwell dalam Raytasyah & Santoso (2023) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu :

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baik terhadap dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

2) Keterampilan

Keterampilan berperan penting terhadap kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktekkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang

secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4) Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian seorang karyawan dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dalam membangun hubungan.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan,

memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

6) Isu Emosional

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

7) Kemampuan Intelektual

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

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.

d) Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.

e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada karyawan tentang berapa banyak komptensi yang diharapkan.

f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.

g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

d. Indikator kompetensi sumber daya manusia

Menurut Rani *et al* (2024), terdapat empat indikator kompetensi sumber daya manusia yaitu:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan informasi atau pemahaman yang dimiliki seseorang terkait pekerjaan atau bidang tertentu.

2) Keterampilan (*skills*)

Keterampilan adalah kemampuan praktis atau teknis untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu.

3) Kemampuan (*Abilities*)

Perilaku merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai jenis tugas baik fisik maupun mental.

4) Karakteristik kepribadian (*Personal Traits*)

Karakteristik kepribadian merupakan sifat atau sikap personal yang memengaruhi cara seseorang bekerja, seperti disiplin, integritas, dan motivasi.

3. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari. Tingkat pendidikan adalah level formal pendidikan yang sudah dicapai seseorang, berfungsi sebagai alat ukur untuk menentukan kemampuan pengetahuan dan keterampilan (Prasetyo & Fatimah, 2022). Sedangkan menurut Widi dalam Hendrayani (2020), mengatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan aktivitas seseorang dalam mengembangkan kompetensi, keahlian, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk dikehidupan yang akan datang melalui organisasi ataupun yang tidak terorganisir. Menurut Wulandari & Kurniawan (2023), tingkat pendidikan merupakan ukuran formal yang digunakan untuk mengklasifikasikan individu berdasarkan lama dan jenjang pendidikan yang telah ditempuh sebagai cerminan kemampuan intelektual dan sosial.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) tingkat pendidikan merupakan tahap yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat

perkembangan para peserta didik, keluasan bahan pengajaran, dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum. Berdasarkan beberapa pengertian tingkat pendidikan menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah aktivitas seseorang dalam mengembangkan kompetensi, keahlian, dan bentuk tingkah lakunya melalui jenjang formal maupun nonformal yang akan menjadi salah satu indeks organisasi dalam menetapkan penerimaan hasil kerja.

b. Tujuan Pendidikan

Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 pasal 3 Pendidikan bertujuan untuk "Mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan".

c. Ruang lingkup pendidikan

Menurut Sistem Pendidikan Nasional mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas :

1. Pendidikan persekolahan yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi.
2. Pendidikan Luar Sekolah terbagi atas
   a) Pendidikan non formal, mencakup lembaga pendidikan diluar sekolah, misalnya kursus, seminar, kejar paket A.

b) Pendidikan informal, mencakup pendidikan keluarga, masyarakat dan program-program sekolah, misalnya ceramah di radio atau televisi dan informasi yang mendidik dalam surat kabar atau majalah.

Dari jenis pendidikan diatas, pendidikan informal adalah yang paling dahulu dikenal dan paling penting peranannya. Hal ini disebabkan dalam masyarakat sederhana satu-satunya bentuk pendidikan yang dikenal adalah pendidikan informal. Meskipun pendidikan informal memiliki peranan yang sangat penting tetapi didalam penelitian ini tidak mencantumkan sebagai salah satu faktor penunjang kinerja UMKM. Hal ini dikarenakan kesulitan dalam mengidentifikasi datanya, sehubungan dengan kompleks dan luasnya cakupan bentuk pendidikan informal.

d. Indikator tingkat pendidikan

Menurut Prasetyo & Fatimah (2022) terdapat tiga indikator tingkat pendidikan yaitu:

1) Jenjang Pendidikan Terakhir

1. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
3. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2) Lama Pendidikan Formal

Mengacu pada durasi waktu (dalam tahun) yang dihabiskan seseorang dalam mengikuti proses pendidikan formal hingga jenjang terakhir. Fungsinya untuk menilai berapa lama individu mengikuti pendidikan formal, yang berhubungan dengan pengalaman dan penyerapan materi pembelajaran.

3) Kompetensi Yang Dimiliki Individu

Merupakan kemampuan, keterampilan, pengetrahuan, dan sikap yang diperoleh dan berkembang selama proses pendidikan formal yang memungkinkan seseorang menjalankan tugas dan peran tertentu dengan efektif. Fungsinya yaitu sebagai tolok ukur kemampuan seseorang dalam menerapkan ilmu dan keterampilan yang telah dipelajari ke dalam praktik nyata di lingkungan kerja atau sosial.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Adi Yusuf & Suhada (2024), menyatakan bahwa motivasi adalah kesiapan individu untuk mengerahkan usaha maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada pelaku usaha agar konsisten dalam menjalankan usahanya demi terciptanya kinerja usaha yang baik. Menurut Mu'arif & Priyatmono (2025), Motivasi merupakan proses penting yang mendorong individu dalam mencapai tujuan, dengan mengarahkan tindakan dan

mempertahankan ketekunan.. Menurut Sitorus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan.

Berdasakan pengertian motivasi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi manusia, disebut juga daya penggerak maupun dorongan yang menciptakan kegairahan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja secara optimal untuk mencapai kepuasan.

b. Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan dalam Firdausyah (2021) mengungkapkan bahwa tujuan dari motivasi adalah:

1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
2) Meningkatkan produktivitas usaha.
3) Mempertahankan kestabilan usaha.
4) Menciptakan suasana dan hubungan yang baik.
5) Meningkatkan kesejahteraan.
6) Mempertinggi rasa tanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaannya.
7) Meningkatkan kinerja usaha.
8) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi.
9) Meningkatkan efisiensi penggunaan peraatan dan bahan.

10) Meningkatkan kedisiplinan.

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Hamzah dalam Rofi (2021), faktor-faktor yang mempengarui motivasi yaitu:

1) Adanya Hasrat dan keinginan berhasil
2) Adanya dorongan dan cita-cita masa depan
3) Adanya harapan dan cita-cita masa depan
4) Adanya penghargaan dalam belajar

d. Indikator motivasi

Menurut Adi Yusuf & Suhada (2024) terdapat lima indikator motivasi yaitu:

1) Kebutuhan (*Needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama atau dasar yang harus dipenuhi setiap manusia untuk bertahan hidup. Misalnya: kebutuhan akan pengakuan, rasa aman dan aktualisasi diri.

2) Dorongan (*Drives/Motives*)

Dorongan ini berkaitan dengan energy psikologis atau keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Misalnya: dorongan untuk mencapai target.

3) Tujuan (*Goals*)

Tujuan merupakan sasaran yang ingin dicapai individu dari tindakannya. tujuan yang jelas dapat memicu motivasi lebih besar.

4) Persepsi individu terhadap imbalan (*Perceived Rewards*)

persepsi individu terhadap imbalan merupakan persepsi seseorang terhadap nilai dan keadilan imbalan yang diberikan.

5) Kepuasan (*Satisfaction*)

Kepuasan akan memperkuat motivasi untuk tindakan selanjutnya. Tingkat kepuasan setelah individu berhasil mencapai tujuan tertentu.

B. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Eriawan, *et al* (2022)	Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah: Faktor Yang Mempengaruhinya	Kemampuan menyusun laporan keuangan, Kompetensi sumber daya manusia, e-commerce, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM
Kurniawan (2021)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja UMKM Klanting Getuk di Desa Ambarawa Tahun 2020	Kompetensi sumber daya manusia dan Modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM
M. Riska Fajar S (2022)	Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Tingkat Pendidikan, dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah	Pemahaman akuntansi, tingkat pendidikan, dan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM
Nurmawati, *et al* (2022)	Literasi Keuangan, Tingkat Pendidikan, Modal Usaha, Keberlanjutan Usaha, dan Catatan Keuangan,	Literasi keuangan, tingkat pendidikan, modal usaha, keberlanjutan usaha, dan catatan keuangan berpengaruh positif dan

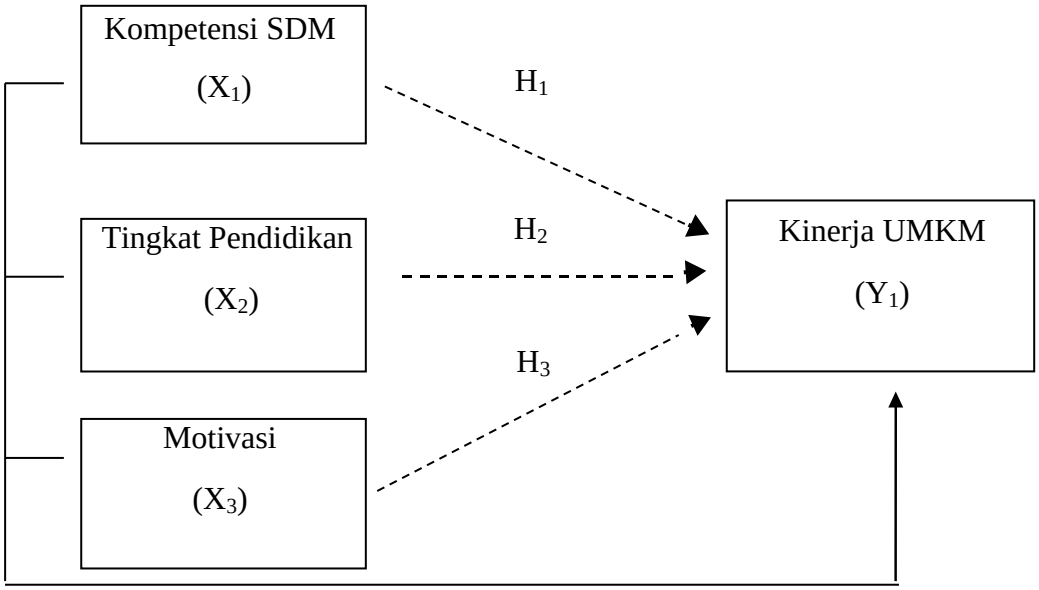
	Pengaruhnya Terhadap Kinerja UMKM	signifikan terhadap kinerja UMKM
Maulida et al (2023)	Pengaruh Modal Usaha, Karakteristik, Motivasi dan Inovasi Wirausaha Terhadap Kinerja UMKM Tempe di Kota Mataram	Modal Usaha, Karakteristik, Motivasi dan Inovasi Wirausaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2025

C. Kerangka berfikir

Kerangka berfikir merupakan alasan logis dan sistematis yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, yang disusun berdasarkan kajian teori hasil penelitian terdahulu. Kerangka berfikir disusun untuk memberikan arah dalam merumuskan hipotesis atau fokus penelitian (Sugiyono, 2023).

Dalam penelitian ini, kerangka berfikir digunakan untuk mempermudah penulis mengetahui arah dan tujuan penelitiannya. Adapun kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1

Kerangka berfikir

Keterangan :

⟶ : Uji Parsial

- - - - - - → : Uji Simultan

D. Hipotesis

Sugiyono (2023) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris melalui pengumpulan data di lapangan. Dikatakan sementara karena jawaban belum terbukti kebenarannya secara empiris. Artinya, hipotesis masih berupa dugaan awal yang logis, yang disusun berdasarkan teori dan kajian pustaka, namun beklum diuji melalui data atau

penelitian di lapangan (Sugiyono 2023). Jadi, hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Tujuan menggunakan hipotesis adalah agar fokus pada informasi atau data yang diperlukan bagi penguji hipotesis.

Dalam kaitannya dengan pengaruh kualitas sumber daya manusia, modal usaha, dan manajemen strategi usaha secara parsial dan simultan terhadap perkembangan umkm, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. Hipotesis 1

   Ha : Diduga Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja UMKM.

   H0 : Diduga Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap Kinerja UMKM.

b. Hipotesis 2

   Ha : Diduga Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja UMKM.

   H0 : Diduga Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja UMKM.

c. Hipotesis 3

   Ha : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja UMKM.

H0 : Diduga Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja UMKM.

d. Hipotesis 4

Ha : Diduga Kompetensi Sumber daya Manusia, Tingkat Pendidikan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja UMKM.

H0 : Diduga Kompetensi Sumber daya Manusia, Tingkat Pendidikan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja UMKM.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2022) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori, yaitu untuk mengetahui lebih mendalam tentang suatu masalah tertentu.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam penelitian ini akan berupaya menjelaskan hubungan antar variabel kompetensi sumber daya manusia (X1), tingkat pendidikan (X2), motivasi (X3) dan kinerja UMKM (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu pelaku usaha kecil menengah (UKM) / Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang berada di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah.

C. Variabel dan Indikator Penelitian

Menurut Sugiyono, (2022) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik

kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel independen (bebas)

Menurut Sugiyono, (2022) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah kompetensi sumber daya manusia (X1), tingkat pendidikan (X2) dan motivasi (X3).

b. Variabel dependen (terikat)

Menurut Sugiyono, (2022) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja UMKM (Y). Indikator dalam penelitian ini yang berkaitan dengan variabel kinerja UMKM yaitu kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan, motivasi dapat dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kompetensi sumber daya manusia (X1) Rani *et al* (2024)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Karakteristik kepribadian	Likert dengan interval
Tingkat pendidikan (X2)	1. Jenjang pendidikan terakhir	Likert dengan interval

Prasetyo & Fatimah (2022)	2. Lama pendidikan formal 3. Kompetensi yang dimiliki individu	
Motivasi (X3) Adi Yusuf & Suhada (2024)	1. Kebutuhan 2. Dorongan 3. Tujuan 4. Persepsi individu terhadap imbalan 5. Kepuasan	Likert dengan interval
Kinerja UMKM (Y) Maulatuzulfa *et al*, (2022)	1. Pertumbuhan penjualan 2. Peningkatan keuntungan/laba usaha 3. Peningkatan jumlah pelanggan	Likert dengan interval

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

D. Populasi, Sampel, dan Teknik sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2022) populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti dan menjadi sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku usaha yang berada di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang berjumlah 662 pada tahun 2023 (Data BPS Semarang).

2. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono, (2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah Rumus Slovin dengan jumlah populasi 662. Rumus Slovin adalah rumus yang digunakan untuk menghitung ukuran sampel minimal suatu penelitian yang mengestimasi proporsi.

Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = *margin of error / error tolerance* (batas toleransi kesalahan)

Dalam penelitian ini, digunakan persentase 10% sebagai batas kesalahan pengambilan sampel, sehingga berdasarkan rumus tersebut jumlah sampel dari populasi pada penelitian ini adalah:

$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

$n = \frac{662}{1 + 662(0{,}1)^2}$

$n = \frac{662}{7{,}62}$

n = 86,87

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dengan jumlah populasi 662 UMKM maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 86,87 namun karena subjek bukan bilangan pecahan, maka dibulatkan menjadi 87 responden.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara *Probability Sampling*, yaitu setiap unsur yang terdapat dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, bahkan probabilitas anggota tertentu untuk terpilih tidak diketahui. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel secara acak dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2022).

E. Teknik Pengambilan Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2022), mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Jenis data kualitatif adalah data yang deskriptif yang bersifat naratif. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

b. Jenis data kuantitatif adalah data yang dapat diukur secara statistik. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan uji f.

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut:

a. Data primer

Menurut Sugiyono (2022), data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian untuk pertama kali. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat obyek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil dari penyebaran kuesioner yang didapatkan dari responden mengenai topik penelitian sebagai data primer.

b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2022), data sekunder merupakan data yang diperoleh bukan dari sumbernya langsung, tetapi melalui perantara atau sudah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang, buku, jurnal, artikel, atau website yang berkaitan mengenai topik penelitian sebagai data sekunder.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner / Angket

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2022), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomenal sosial.

   Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5 skala pengukurannya sebagai berikut:

   a. Skor 5 untuk jawaban Sangat setuju (SS)
   b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
   c. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
   d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
   e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2022), dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data dengan mempelajari dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi ini merekam semua hasil wawancara dan informasi ang diberikan oleh responden.

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sujarweni (2022), teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara atau metode yang digunakan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan sehingga menghasilkan kesimpulan yang bermakna dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengorganisasikan data, mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Sugiyono, 2022). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan perhitugan statistik. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS 24 sebagai media perhitungan statistik.

1. Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang diamati. Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena

kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2023), Uji validitas adalah proses pengujian untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat dan tepat. Sedangkan menurut Sugiyono (2022), hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Dalam pengolahan pengujian validitas penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Korelasi Pearson (*Pearson Correlation*). Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikasi 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel.

1) Jika r hitung > r tabel maka item pertanyaan adalah valid
2) Jika r hitung < r tabel maka item pertanyaan adalah tidak valid

Rumus Pearson

$$\frac{n\sum xy-(\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2-(x)^2\}\{n\sum y^2-(\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

R : nilai koefisien korelasi antar item dan total

Y : jumlah skor total (Kinerja UMKM)

X : jumlah skor item (Kompetensi Sumber Daya Manusia $X_{1,}$ Tingkat Pendidikan X_2 dan Motivasi Usaha X_3)

N : jumlah responden

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	X1,1	0.875	0.632	0.001	Valid
	X1.2	0.919	0.632	0.000	Valid
	X1.3	0.919	0.632	0.000	Valid
	X1.4	0.919	0.632	0.000	Valid
	X1.5	0.875	0.632	0.001	Valid
Tingkat Pendidikan (X2)	X2.1	0.912	0.632	0.000	Valid
	X2.2	0.908	0.632	0.000	Valid
	X2.3	0.879	0.632	0.001	Valid
	X2.4	0.908	0.632	0.000	Valid
	X2.5	0.908	0.632	0.000	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0.919	0.632	0.000	Valid
	X3.2	0.875	0.632	0.001	Valid
	X3.3	0.875	0.632	0.001	Valid
	X3.4	0.919	0.632	0.000	Valid
	X3.5	0.919	0.632	0.000	Valid
Kinerja UMKM (Y)	Y.1	0.869	0.632	0.001	Valid
	Y.2	0.873	0.632	0.001	Valid
	Y.3	0.764	0.632	0.010	Valid
	Y.4	0.655	0.632	0.040	Valid
	Y.5	0.873	0.632	0.001	Valid

Sumber data primer,2025

Berdasarkan tabel 3.2 diatas, maka hasil uji validitas pada setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a Validitas variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) hasil menunjukkan nilai r hitung antara 0.875 s/d 0.919 > r tabel 0.632 dengan signifikansi 0.000 s/d 0.001. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

b Validitas variabel Tingkat pendidikan (X2) hasil menunjukkan nilai r hitung antara 0.879 s/d 0.912 > r tabel 0.632 dengan signifikansi 0.000 s/d 0.001. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

c Validitas variabel Motivasi (X3) hasil menunjukkan nilai r hitung antara 0.875 s/d 0.919 > r tabel 0.632 dengan signifikansi 0.000 s/d 0.001. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

d Validitas variabel Kinerja UMKM (Y) hasil menunjukkan nilai r hitung antara 0.655 s/d 0.873 > r tabel 0.632 dengan signifikansi 0.000 s/d 0.040. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2023), reliabilitas adalah ukuran konsistensi atau kestabilan suatu instrumen dalam mengukur variabel yang sama dalam kondisi yang berbeda waktu. Hal ini dikatakan reliabel jika ditemukan konsistensi jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas pada penelitian ini akan dihitung menggunkan rumus *Cronbach Alpha* (a) pada SPSS versi 25. Menurut Ghozali (2023) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka item pertanyaan adalah reliabel.
2) Jika nilai Cronbach Alpha < 0,70 maka item pertanyaan adalah tidak reliabel.

Rumus Uji Reliabilitas

$$r = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right]$$

Keterangan:

R : Koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

K : Banyak butir pertanyaan

$\Sigma\sigma_b^2$: Total varian butir

σ_t^2 : Total varian

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	0.937	0.70	Reliabel
Tingkat Pendidikan (X2)	0.882	0.70	Reliabel
Motivasi (X3)	0.938	0.70	Reliabel
Kinerja UMKM (Y)	0,856	0.70	Reliabel

Sumber data primer.2025

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, maka hasil uji reliabilitas pada setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a Reliabilitas variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) menunjukkan nilai reliabilitas 0.937 > 0.70 nilai *cronbach alpha*. jadi dapat disimpulkan bahwa item petanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

b Reliabilitas variabel Tingkat Pendidikan (X2) menunjukkan nilai reliabilitas 0.882 > 0.70 nilai *cronbach alpha*. jadi dapat disimpulkan bahwa item petrtanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

c Reliabilitas variabel Motivasi (X3) menunjukkan nilai reliabilitas 0.938 > 0.70 nilai *cronbach alpha*. jadi dapat disimpulkan bahwa item petrtanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

d Reliabilitas variabel Kinerja UMKM (Y) menunjukkan nilai reliabilitas 0.856 > 0.70 nilai *cronbach alpha*. jadi dapat disimpulkan bahwa item petrtanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Korelasi

Menurut Ghozali (2023), pengujian koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linear antara dua variabel. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel, maka digunakan kriteria menurut Sugiyono (2022) sebagai berikut:

Tabel 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Interpretasinya
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,599	Hubungan korelasi sedang

0,60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu variabel terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Untuk menganalisis hubungan antara variabel X1 (Kompetensi Sumber Daya Manusia) dengan Y (Kinerja UMKM), hubungan antara X2 (Tingkat Pendidikan) dengan Y (Kinerja UMKM) dan hubungan X3 (Motivasi) dengan Y (Kinerja UMKM) maka digunakan rumus korelasi sederhana sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Nilai koefisisen korelasi

Y : Jumlah skor y (Kinerja UMKM)

X : Jumlah skor x (Kompetensi Sumber Daya Manusia X1, Tingkat Pendidikan X2, dan Motivasi Usaha X3)

b. Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sujarweni (2022), korelasi berganda digunakan untuk menghitung kecenderungan hubungan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Uji korelasi berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut Sugiyono (2022) sebagai berikut:

$$R_y.X_1X_2X_3 = \sqrt{\frac{r^2YX_1 + r^2YX_2 + r^2YX_3 - 2\,rYX_1\ rYX_2 rYX_3\ rX_1X_2X_3}{1 - r^2X_1X_2X_3}}$$

Keterangan:

$R_y.X_1X_2X_3$: Koefisien korelasi berganda antara variabel X_1, X_2, X_3 Secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} : Koefisien korelasi X_1 dengan Y

r_{yx2} : Koefisien korelasi X_2 dengan Y

r_{yx3} : Koefisien korelasi X_3 dengan Y

r_{x1x2x3} : Koefisien korelasi X_1, X_2,X_3

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

3. Analisis Uji Regresi

Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi sederhana dan uji regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Regresi Linier sederhana

Menurut Ghozali (2023), regresi linier sederhana adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) dalam bentuk persamaan linier. Uji regresi linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut Ghozali (2023) sebagai berikut:

$Y = a + bx$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (Kinerja UMKM

A : Konstanta yaitu nilai Y jika X = 0

B : Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X : Variabel independen (Kompetensi Sumber Daya Manusia $X_{1,}$ Tingkat Pendidikan X_2 dan Motivasi X_3)

b. Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2023), regresi linier berganda adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen secara simultan

mauun parsial. Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut Ghozali (2023) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja UMKM

X1 : Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

X2 : Variabel Tingkat Pendidikan

X3 : Variabel Motivasi

A : Bilangan konstanta

$b_{1,2,3}$: Koefisien regresi

4. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2023), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabilitas variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Interpretasi dari analisis koefisien determinsi menurut Ghozali (2018) yaitu nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai koefisien determinasi (R^2) ang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji determinasi dalam penelitian ini adalah untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan dan motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja UMKM) dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2023), uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Salah satucara untuk melakukan uji T (parsial) adalah dengan membandingkan nilai statistik T hitung dengan T tabel.

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (independen) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Pada uji T secara parsial dapat dilihat dengan kriteria sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis masing-masing:
   a) H_o : Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
   b) H_a : variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Membandingkan nilai T-hitung dengan T-tabel

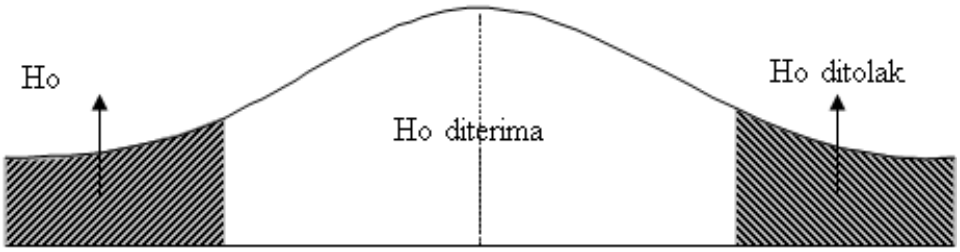
a) Ho diterima, apabila t-hitung < t-tabel, artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Ho ditolak, apabila, t-hitung > t-tabel, artinya variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Menentukan tingkat signfikansi, yaitu 5% (0,05)

a) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

b) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.



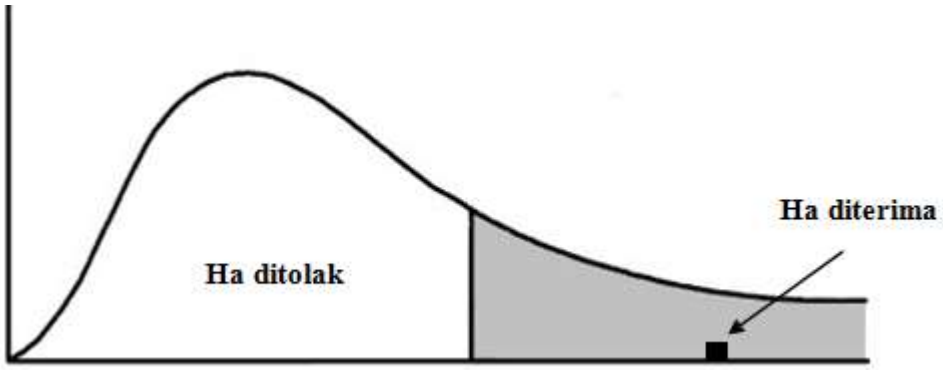
Gambar 3.1
Uji t Parsial

b. Uji f (simultan)

Uji f menurut Ghozali (2023), digunakan untuk menguji secara simultan apakah semua variabel independen secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dengan menggunakan derajat signifikan sebesar 0,05, untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara simultan, uji F dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika F-hitung < F-tabel dan tingkat signifikansi > 0,05, maka Ho diterima atau Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



Gambar 3.2
Uji Simultan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

Bandungan merupakan salah satu kecamatan wisata unggulan di Kabupaten Semarang yang memiliki kontribusi penting dalam mendorong pertumbuhan UMKM lokal. Letaknya yang strategis sekitar 32 km selatan Kota Semarang, berada di lereng Gunung Ungaran dengan ketinggian antara 1.200-1.450 mdpl. Dengan suhu sejuk dan lanskap alam yang menarik, menjadikan kawasan ini tidak hanya sebagai destinasi wisata, tetapi juga sebagai sentra aktivitas ekonomi masyarakat berbasis usaha kecil dan menengah.

Mengacu data resmi dari portal Satu Data Indonesia yang dikelola oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Semarang pada tahun 2023, diperkirakan terdapat 30.024 UMKM yang tercatat aktif dari berbagai jenis usaha seperti sektor pertanian, perikanan, perdagangan, hotel, restoran dan sebagainya yang ada di Kabupaten Semarang. Sedangkan di Kecamatan Bandungan sendiri terdapat 662 UMKM. Menurut data Badan Pusat Statistik Semarang tahun 2023 menjelaskan bahwa di Kecamatan Bandungan terdapat 10 sektor UMKM terdiri dari fashion dan pakaian, kerajinan tangan, kopi dan teh kemasan, makanan dan minuman kemasan, budi daya ikan, tanaman hias,

pertanian, dan yang paling banyak yaitu dalam sektor perdagangan, hotel. dan restoran.

B. Analisis Karakteristik Responden

Responden yang digunakan pada penelitian ini merupakan pelaku UMKM di Kecamatan Bandungan sejumlah 87 responden dengan berbagai sektor. Setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda-beda antara responden satu dengan yang lain. Oleh karenanya peneliti mengelompokkan responden berdasarkan kriteria tertentu. kriteria yang dipakai ialan jenis kelamin, umur, serta usia UMKM. Berikut merupakan hasil dari klasifikasi responden yang mengacu dari angket yang sudah diedarkan:

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelaminnya, responden dibedakan menjadi:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden			
NO	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki – laki	56	64,37%
2	Perempuan	31	35,63%
	Jumlah	87	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan data tabel 4.1 yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapat data jumlah responden menurut jenis kelaminnya yaitu 56 orang yang berjenis kelamin laki – laki dengan persentase 64,37% dan 31 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 35,63%.

2. Usia Responden

Berdasarkan usia responden, maka diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia Responden			
NO	Usia Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1	20-30 Tahun	13	14,94%
2	30-40 Tahun	34	39,08%
3	40-50 Tahun	26	29,89%
4	>50 Tahun	14	16,09%
	Total	87	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan data tabel 4.2, bahwasanya dari responden yang berjumlah 87 terbagi menjadi 4 yaitu responden dengan usia 20-30 tahun sejumlah 13 atau 14,94%, kemudian responden dengan usia 30-40 tahun sejumlah 34 responden atau 39,08%, responden usia 40-50 tahun sejumlah 26 responden atau 29,89% serta sisanya usia>50 tahun dengan total 14 responden atau 16,09%.

3. Usia UMKM

Berdasarkan usia UMKM, responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi:

Tabel 4.3
Usia UMKM

Usia UMKM			
NO	Usia UMKM	Jumlah	Prosentase (%)
1	1-3 Tahun	29	33,34%
2	3-5 Tahun	46	52,87%
3	>5 Tahun	12	13,79%
	Total	87	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan data tabel 4.3, bahwasanya dari UMKM yang berjumlah 88 terbagi menjadi 3 yaitu UMKM dengan usia 1-3 tahun sejumlah 29 atau 33,34%, kemudian UMKM dengan usia 3-5 tahun sejumlah 46 responden atau 52.87%, serta sisanya UMKM dengan usia >5 tahun sejumlah 12 responden atau 13,79%.

C. Hasil Analisis Data

Hasil analisis data dibawah ini menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan ketererangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel,

1. Uji Korelasi

a) Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Motivasi (X3) secara parsial dengan Kinerja UMKM(Y) di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang. Hasil olah data SPSS 25 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Korelasi Sederhana

Correlations					
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.893**	.978**	.598**

	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	97	97	87	87
X2	Pearson Correlation	.893**	1	.280**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.000
	N	97	97	87	87
X3	Pearson Correlation	.978**	.280**	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.000
	N	87	87	87	87
Y	Pearson Correlation	.598**	.552**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Sumber data primer, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.4 hasil korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Korelasi sederhana pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) dengan Kinerja UMKM (Y). Besaran angka korelasi sebesar 0.598 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) dengan Kinerja UMKM (Y), berada dalam kategori “sedang” dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40 – 0,599 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 51.
2) Korelasi sederhana pada variabel Tingkat Pendidikan (X2) dengan Kinerja UMKM (Y). Besaran angka korelasi sebesar 0.552 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel Tingkat Pendidikan (X2) dengan Kinerja UMKM (Y), berada dalam kategori “sedang”

dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40 – 0,599 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 51.

3) Korelasi sederhana pada variabel Motivasi (X3) dengan Kinerja UMKM (Y). Besaran angka korelasi sebesar 0.611 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel Motivasi (X3) dengan Kinerja UMKM (Y), berada dalam kategori "kuat" dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 51.

b) Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan ungtuk mengetahui hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Motivasi (X3) secara simultan dengan Kinerja UMKM (Y) di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang. Hasil olah data SPSS 25 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.5

H

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728[a]	.531	.514	1.46529
a. Predictors: (Constant), Motivasi , Tingkat Pendidikan, Kompetensi SDM				

relasi Berganda

Sumber data primer,2025

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas dinilai korelasi berganda dapat diketahui dari R sebesar 0.728 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada diantara 0,60-0,799 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 51. Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Tingkat Pendidikan (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan memiliki hubungan kuat terhadap Kinerja UMKM (Y).

2. Uji Regresi

a) Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (Kompetensi Sumber Daya Manusia, Tingkat Pendidikan, Motivasi) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja UMKM). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25:

1) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja UMKM (Y)

Tabel 4.6
Hasil Regresi Linier Sederhana
Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UMKM

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.313	1.351		8.373	.000
	Kompetensi SDM	.430	.062	.598	6.875	.000

a. Dependent Variable: Kinerja UMKM

Sumber data primer,2025

Berdasarkan model regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UMKM dapat dituliskan Y = 11.313 + 0.430 X1. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja UMKM (Y) bernilai positif yang artinya jika Kompetensi Sumber Daya Manusia sama dengan 1 maka Kinerja UMKM naik sebesar 0.430.

2) Pengaruh Tingkat Pendidikan (X2) terhadap Kinerja UMKM (Y)

Tabel 4.7
Hasil Regresi Linier Sederhana
Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja UMKM

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.194	1.540		7.268	.000
	Tingkat Pendidikan	.466	.076	.552	6.100	.000
a. Dependent Variable: Kinerja UMKM						

Sumber data prmer,2025

Berdasarkan model regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja UMKM dapat dituliskan Y = 11.194 + 0.466 X2. Jadi dapat disimpulkan bahwa

koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Tingkat Pendidikan (X2) terhadap Kinerja UMKM (Y) bernilai positif yang artinya jika Tingkat Pendidikan sama dengan 1 maka Kinerja UMKM naik sebesar 0.466.

3) Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja UMKM (Y)

Tabel 4.8
Hasil Regresi Linier Sederhana
Motivasi terhadap Kinerja UMKM

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.838	1.233		9.604	.000
	Motivasi	.412	.058	.611	7.117	.000
a. Dependent Variable: Kinerja UMKM						

B

erdasarkan model regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja UMKM dapat dituliskan Y = 11.838 + 0.412 X3. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja UMKM (Y) bernilai positif yang artinya jika Motivasi sama dengan 1 maka Kinerja UMKM naik sebesar 0.412.

b) Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Motivasi (X3) secara simultan dengan Kinerja UMKM(Y) di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang. Berikut adalah koefisien regresi berganda yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25.

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda
Pengaruh Kompetensi Sumber daya Manusia, Tingkat pendidikan, dan Motivasi Terhadap Kinerja UMKM

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	6.598	1.564		4.218	.000
Kompetensi SDM	-.048	.260	-.066	-.183	.855
Tingkat Pendidikan	.349	.066	.413	5.274	.000
Motivasi	.377	.243	.560	1.550	.125
a. Dependent Variable: Kinerja UMKM					

Sumber data primer,2025

Berdasarkan data pada tabel 4.9 maka persamaan regresi berganda dapat dituliskan dan dijelaskan sebagai berikut:

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3

Y = 6.598 + (-0.048)X1 + 0.349X2 + 0.377X3

Pada persamaan tersebut ditujukan pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Adapun arti dari koefisien regresi linier berganda tersebut adalah:

1) Konstanta (a) = 6.598

   Artinya kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan dan motivasi di asumsikan sama dengan 0 maka kinerja UMKM tidak mengalami perubahan atau tetap sebesar 6.598.

2) Koefisien regresi (b1) = -0.48

   Artinya kompetensi sumber daya manusia menunjukkan arah negatif antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM. Maka jika kompetensi sumber daya manusia naik satu satuan maka kinerja UMKM akan naik sebesar -0,48

   UMKM dalam kenaikan sebesar

3) Koefisien regresi (b2) = 0.349

   Artinya tingkat pendidikan berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kompetensi sumber daya manusia dan motivasi jika naik satu satuan maka tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja UMKM dalam kenaikan sebesar 0.349.

4) Koefisien regresi (b3) = 0.377

Artinya motivasi berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kompetensi sumber daya manusia dan tingkat pendidikan jika naik satu satuan maka kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja UMKM dalam kenaikan sebesar 0.377

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel Kompetensi Sumber Daya (X1), Tingkat Pendidikan (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan dengan Kinerja UMKM (Y). Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Determinasi
(*Adjusted R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728[a]	.531	.514	1.46529
a. Predictors: (Constant), Motivasi , Tingkat Pendidikan, Kompetensi SDM				

Sumber data primer, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungnya adalah sebesar 0,514. Nilai tersebut menunjukan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Motivasi (X3) dalam penelitian ini mampu

menjelaskan variabel Kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang (Y) sebesar 0,514 dimana sisanya yaitu sebesar 0,486 dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a) Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi α=5%. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai dengan t tabel, dimana diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara diperoleh dari dengan ketentuan df = n –k-1 atau 87-3-1 = 83 sehingga diketahui sebesar 1,987. Adapun hasil uji t menggunakan program SPSS 25 sebagaimana dapat dilihat pada hasil perhitungannya diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.11

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	6.598	1.564		4.218	.000
Kompetensi SDM	-.048	.260	-.066	-.183	.855
Tingkat Pendidikan	.349	.066	.413	5.274	.000
Motivasi	.377	.243	.560	1.550	.125

a. Dependent Variable: Kinerja UMKM

a

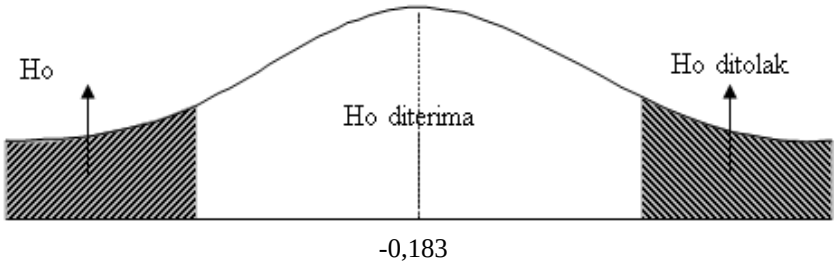
sil Uji t (Parsial)

Sumber data primer, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.11, tersebut diatas uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel Kompetensi Sumber daya Manusia (X1)

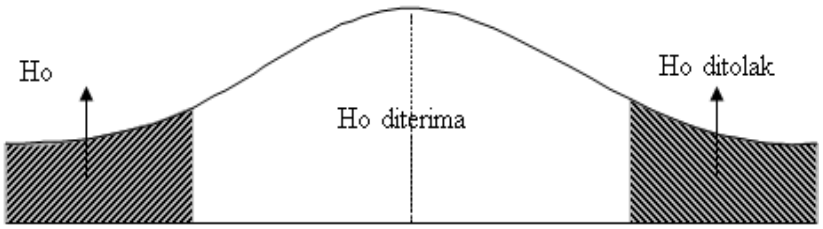
Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia mempunyai t hitung sebesar -0.183, sedangkan t tabel dengan taraf 0,025 (uji dua arah) yaitu 1.987, artinya t hitung -0,183< t tabel yakni > 1,987, Nilai signifikansi variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar yang artinya 0,855> 0.05 maka Ha 1 ditolak dan Ho 1 diterima atau tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja UMKM. Hasilnya dapat digambarkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1
Kurva Statistik Uji t Kompetensi SDM

2) Tingkat Pendidikan (X2)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan mempunyai t hitung sebesar 5.274, sedangkan t tabel dengan taraf 0,025 (uji dua arah) yaitu 1.987, artinya t hitung 5.274 > t tabel yakni > 1,987, Nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan sebesar yang artinya 0.000 < 0.05 maka Ha 1 diterima dan Ho 1 ditolak atau signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja UMKM. Hasilnya dapat digambarkan pada gambar sebagai berikut:



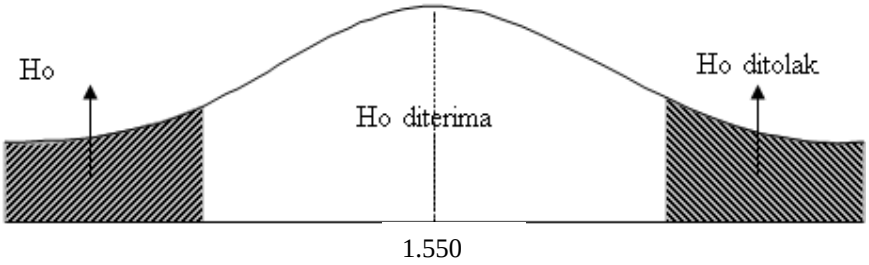
5.274

Gambar 4.2
Kurva Statistik Uji t Tingkat Pendidikan

3) Motivasi (X3)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai t hitung sebesar 1.550 , sedangkan t tabel dengan taraf 0,05 (uji dua arah) yaitu 1.987, artinya t hitung 1.550 < t tabel yakni > 1,987, Nilai signifikansi variabel motivasi sebesar yang artinya 0.125 < 0.05 maka Ha 1 ditolak dan Ho 1 diterima atau tidak

signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja UMKM. Hasilnya dapat digambarkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.3
Kurva Statistik Uji t Motivasi

b) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Kualitas Sumber daya Manusia, Tingkat pendidikan, dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja UMKM) di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = k = 3 dan derajat bebas pembagi (df) = n – k – 1 = 87 – 3 – 1 = 83, sehingga diketahui F tabel sebesar 2.71. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.518	3	67.173	31.286	.000[b]
	Residual	178.206	83	2.147		
	Total	379.724	86			
a. Dependent Variable: Kinerja UMKM						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Tingkat Pendidikan, Kompetensi SDM						

ber data primer,2025

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau sebesar 31.286 yang lebih besar daripada yaitu sebesar 2.71 (31,286> 2.71) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Kualitas Sumber daya Manusia, Tingkat pendidikan, dan Motivasi secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang. Dengan demikian hipotesis (Ha) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 25 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia, Tingkat pendidikan, dan Motivasi terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang.

Menurut Rani *et al* (2024) Kompetensi sumber daya manusia berarti kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Hasil pengujian hipotesis pertama yakni variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja UMKM mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,598. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan sedang antara variabel Kompetensi Sumber daya Manusia terhadap Kinerja UMKM. Hal tersebut dapat dlihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599 (tabel 3.4 halaman 51). Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia sebesar 0,430, artinya jika satu satuan Kompetensi Sumber Daya Manusia meningkat maka Kinerja UMKM juga meningkat sebesar 0,430. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia menghasilkan nilai t hitung sebesar -0.182 < t tabel sebesar 1.987 nilai tingkat signifikansi (0,855 > 0,05) artinya Ho diterima dan Ha ditolak yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja UMKM. Dalam penelitian terdahulu milik Karini & Pertiwi (2023), menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM.

Menurut Prasetyo & Fatimah (2022) Tingkat pendidikan adalah level formal pendidikan yang sudah dicapai seseorang, berfungsi sebagai alat ukur

untuk menentukan kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Variabel Tingkat Pendidikan (X2) menunjukkan nilai korelasi sederhana tingkat pendidikan terhadap Kinerja UMKM mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,552. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang antara variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja UMKM. Hal tersebut dapat dlihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599 (tabel 3.4 halaman 51). Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan sebesar 0,466, artinya jika satuan Tingkat Pendidikan meningkat maka Kinerja UMKM juga meningkat sebesar 0,466. Variabel Tingkat Pendidikan menghasilkan nilai t hitung sebesar 5.272 > t tabel sebesar 1.987 nilai tingkat signifikasi sebesar (0,000 < 0,05) artinya Ho ditolak dan Ha diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Tingkat Pendidikan (X2) terhadap Kinerja UMKM. Dalam peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Ismartaya (2021) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM.

Menurut Adi Yusuf & Suhada (2024), menyatakan bahwa motivasi adalah kesiapan individu untuk mengerahkan usaha maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Variabel Motivasi (X3) menunjukkan nilai korelasi sederhana Motivasi terhadap Kinerja UMKM mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0.611. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi kuat antara variabel Motivasi terhadap Kinerja UMKM.

Hal tersebut dapat dlihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,60 – 0,799 (tabel 3.4 halaman 51). Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,611. artinya jika satuan Motivasi meningkat maka kinerja UMKM juga meningkat sebesar 0,412, artinya jika satu satuan Motivasi meningkat maka Kinerja UMKM juga meningkat sebesar 0,412. Variabel Motivasi menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,550 < t tabel sebesar 1.987 nilai tingkat signifikan sebesar (0,125 > 0,05)) artinya Ho diterima dan Ha ditolak yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X3) terhadap Kinerja UMKM. Dalam penelitian terdahulu milik Nurjanah et al (2023) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap UMKM.

Berdasarkan penelitian mengenai Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Tingkat Pendidikan (X2), dan Motivasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang dengan nilai F hitung sebesar 31.286 yang lebih besar daripada F tabelyaitu sebesar 2.71 (tabel distribusi F tabel). Dari hasil tersebut F hitung 31.286 > F tabel 2.71 nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 artinya Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Tingkat Pendidikan (X2), dan Motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang. Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,514 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 51%

dimana sisanya yaitu 49% di dapat dari (100% - 51%) dijelaskan oleh faktor yang lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan dan motivasi terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan terhadap kinerja UMKM dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,598 yang termasuk dalam kategori sedang. Hasil analisis penelitian ini menunjukan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,430 nilai t hitung sebesar -0,183 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,855 > taraf signifikansi 0,05. Artinya kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang sehingga Ha dalam penelitian ini ditolak dan Ho diterima.

2. Tingkat pendidikan memiliki hubungan terhadap kinerja UMKM dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,552 yang termasuk dalam kategori sedang. Hasil analisis penelitian ini menunjukan bahwa variabel tingkat

pendidikan berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,466 nilai t hitung sebesar 5.274 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < taraf signifikansi 0,05. Artinya tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang sehingga Ha dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak.

3. Motivasi memiliki hubungan terhadap kinerja UMKM dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,611 yang termasuk dalam kategori kuat. Hasil analisis penelitian ini menunjukan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,412 nilai t hitung sebesar 1.550 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,125 > taraf signifikansi 0,05. Artinya motivasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang sehingga Ha dalam penelitian ini ditolak dan Ho diterima.

4. Kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang, tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM di Kecamatan bandungan, Kabupaten

Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 31.286 yang artinya lebih besar dari F tabel 31.286 >2,71 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

5. Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,514, yang menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan dan motivasi mampu menerangkan sebesar 51% terhadap variabel terikat berupa kinerja UMKM (Y). Sedangkan sisa 49% didapat dari (100% - 51%) dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran. Adapun saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Peneliti memberi saran kepada pihak UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang agar terus meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya melalui pelatihan, pendampingan, dan pengembangan keterampilan kerja secara berkelanjutan, karena kompetensi sumber daya manusia yang baik terbukti memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja UMKM.
2. Peneliti memberi saran kepada pihak UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang agar lebih memperhatikan latar belakang pendidikan sumber daya manusianya dan mendorong peningkatan

pendidikan formal maupun nonformal, karena tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja serta peningkatan kinerja UMKM.

3. Peneliti memberi saran kepada pihak UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang agar senantiasa menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan maupun dirinya sendiri melalui pemberian penghargaan, insentif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif karena motivasi yang tinggi terbukti dapat mendorong peningkatan kinerja UMKM secara keseluruhan.
4. Saran bagi peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti di tempat lain dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja UMKM karena faktor kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan motivasi berpengaruh sebesar 51% sehingga masih ada 49% faktor lain yang mempengaruhi kinerja UMKM selain variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Yusuf, M., & Suhada. (2024). Motivasi dalam organisasi; pengertian motivasi dan proses motivasi; teori-teori motivasi; penerapan motivasi dalam organisasi; motivasi dan kinerja. Mutaaddib: Islamic Education Journal, 2(2), 1-24. https://doi.org/10.51311/mutaaddib.v2i2.636

Andi, B. W., Andi, M, F, R., & Hasmawati. (2023). Pengaruh Pengetahuan Akutansi Dan Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Keberlangsungan Usaha Pada Sektor Usaha Mikro Dan Kecil. Jurnal Akuntansi & Keuangan, 08(03), 2088-4656, http://jak.uho.ac.id/index.php/journal

Apriani, Z., Rahman, S. A. Y., Yani, D., & Rosmawati, E. (2025). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja usaha pada UMKM Sentra Kertabumi Karawang. Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi, 3(1), 172-182. https://doi.org/10.61132/rimba.v3i1.1586

Farhan, A. M., & Budi, P. (2025). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Jurnal Central Publisher, 3(3), 2987-2642

Ghozali, I. (2023). Metode Penelitian dan Analisis Data: Aplikasi dengan Software Statistik. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ismartaya. (2021). Pengaruh modal, tingkat pendidikan, dan inovasi terhadap kinerja UMKM Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat (Studi kasus UMKM di Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat). Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA), 2(1), 375-381.

Karini, N. F. H., & Pertiwi, I. F. (2023). Pengaruh business agility, kompetensi SDM dan religiusitas terhadap kinerja UMKM dengan legalitas usaha sebagai

variabel moderating (Studi UMKM di Jawa Tengah). Quranomic: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 2(2), 163–173. https://doi.org/10.37252/jebi.v2i2.424

Maulatuzulfa, H., & Rokhmania, N. (2022). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, literasi keuangan, modal keuangan, dan modal sosial terhadap kinerja UMKM. Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 171–179. https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.660

Maulida, E., Darmawan, D. P., & Arisena, G. M. K. (2023). Pengaruh modal usaha, karakteristik, motivasi dan inovasi wirausaha terhadap kinerja UMKM tempe di Kota Mataram. Jurnal Manajemen Agribisnis, 11(1), 72-87. https://doi.org/10.24843/JMA.2023.v11.i01.p07

Nurjanah., Sutrisno., & Rita, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Inovasi, Dan Kompetensi Terhadap Keberhasilan UMKM Dengan kemampuan usaha sebagai variabel Intervening. Jurnal Riset ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi, 1(3), 143-152

Prasetyo, B., & Fatimah, N. (2022). Analisis tingkat pendidikan dan kompetensi tenaga kerja di era digital. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 11(3), 45-54. https://doi.org/10.1016/j.jmsdm.2022.07.005

Rani, T. C., Firayanti, Y., & Mahardhika, T. (2024). Peranan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja UMKM (Studi kasus pada pelaku UMKM di Desa Kuala Dua, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya). Aksioma / Manggala Journal. https://doi.org/10.62335/f2jh8f79.

Rohmania, A. S., & Solikhah, E. (2024). Pengaruh aspek keuangan dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja usaha UMKM di Jawa Tengah. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(1), 23-34. Available online 3 Agustus 2024.

Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi terbaru). Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2022). Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Tirtayanti, I. A. K. (2022). Pengaruh pendidikan, literasi keuangan, akses permodalan, motivasi, dan penggunaan e-commerce terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Jembrana (Skripsi, Universitas Pendidikan Ganesha). Undiksha Repository.

Trisna, C. R., Yuni, F., & Tubagus, M. (2024). Peranan Kompetensi Sumber daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja UMKM (Studi kasus pada pelaku UMKM di Desa Kuala Dua, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya). Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi, 1(9), 692-712, https://manggalajournal.org/index.php/AKSIOMA

Wawo, A. B., Ramadhan, A. M. F., & Hasmawati. (2023). Pengaruh pengetahuan akuntansi dan tingkat pendidikan formal terhadap keberlangsungan usaha pada sektor usaha mikro dan kecil di Kabupaten Kolaka Utara. Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK-UHO), 8(2), 115-124. Universitas Halu Oleo.

Wulandari, S., & Kurniawan, R. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap keterampilan kerja. Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat, 7(1), 20-30. https://doi.org/10.1234/jppm.v7i1.2023

Zeinnisa, I. R., & Bowo, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo. Jurnal Ekonomi Keuangan & Bisnis Syariah, 6(3), 3916-3927, journal.laaroiba.ac.id

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA UMKM

(Studi kasus pada pemilik UMKM di Kec. Bandungan, Kab. Semarang)

Dalam rangka meyelesaikan Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS), yang sedang menyusun skripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Nama	:	Sofiatul Asri Wulandari
Nim	:	1850056
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja UMKM yang berada di Kecamatan Bandungan, kabupaten Semarang. Bapak/ Ibu/ Sdr/ Sdri dimohon untuk memberikan pendapat dan pernyataan dibawah ini dengan lengkap dan jujur sesuai pendapat sendiri. Karena kejujuran dalam menjawab kuesioner akan menentukan hasil penelitian yang dilakukan. Adapun tujuan dari penelitian ini semata-mata hanya untk tujuan ilmiah dan segala identitas serta pendapat yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya. Atas kerjasama dan ketersediaannya saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat Saya,

Sofiatul Asri Wulandari
Nim. 18.51.0056

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :
2. Pendidikan :
3. Umur :
4. Domisili :

B. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

1. **Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)**

No.	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawab saya di usaha ini					
2.	Saya memahami produk atau layanan yang ditawarkan oleh usaha saya					
3.	Saya mampu mengatasi masalah yang muncul dalam usaha yang saya miliki dengan keterampilan yang saya miliki					

4.	Saya mampu mengembangkan ide atau solusi yang bermanfaat bagi kemajuan usaha.					
5.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dan tidak mudah menyerah					

2. **Tingkat Pendidikan (X_2)**

No.	**Pernyataan**	**Skor Jawaban**				
		SS	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
1.	Pendidikan terakhir saya membantu dalam meningkatkan kinerja usaha yang saya jalankan					
2.	Saya dapat dengan mudah memahami pelatihan atau informasi baru yang berkaitan dengan usaha					
3.	Waktu yang saya habiskan dalam pendidikan formal berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi usaha saya					
4.	Semakin tinggi lama pendidikan saya, semakin mudah saya memahami pelatihan dan informasi bisnis baru					
5.	Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengelola operasional usaha sehari-hari.					

3. **Motivasi (X_3)**

No.	**Pernyataan**	**Skor Jawaban**				
		SS	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
1.	Saya membutuhkan tambahan modal untuk meningkatkam kinerja usaha saya.					

2.	Saya merasa puas jika usaha yang saya jalankan mencapai hasil yang baik.					
3.	Saya ingin memperluas usaha saya dalam beberapa tahun ke depan.					
4.	Saya termotivasi untuk meningkatkan kinerja usaha karena ingin mendapatkan keuntungan yang lebih besar.					
5.	Saya bangga menjadi pelaku UMKM dan menjalankan usaha sendiri					

4. **Kinerja UMKM (Y)**

No.	**Pernyataan**	**Skor Jawaban**				
		SS	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
1.	Volume penjualan usaha saya cenderung stabil dan meningkat setiap bulannya					
2.	Penjualan produk/jasa saya mengalami peningkatan dalam beberapa bulan terakhir					
3.	Saya merasa keuntungan usaha saya cukup untuk memenuhi kebutuhan dan mengembangkan usaha					
4.	Usaha saya kini lebih menguntungkan dibandingkan saat pertama kali dijalankan					
5.	Pelanggan yang membeli produk/jasa saya semakin bertambah dari waktu ke waktu					

LAMPIRAN 2

Identitas Responden

No	Kode	Jenis Kelamin	Umur	Usia UMKM
1	R01	Laki-Laki	27	1 Tahun
2	R02	Laki-Laki	39	3 Tahun
3	R03	Perempuan	30	2 Tahun
4	R04	Laki-Laki	26	2 Tahun
5	R05	Laki-Laki	37	4 Tahun
6	R06	Laki-Laki	47	5 Tahun
7	R07	Laki-Laki	41	4 Tahun
8	R08	Perempuan	48	3 Tahun
9	R09	Laki-Laki	42	4 Tahun
10	R10	Laki-Laki	33	5 Tahun
11	R11	Laki-Laki	61	19 Tahun
12	R12	Laki-Laki	28	3 Tahun
13	R13	Laki-Laki	23	1 Tahun
14	R14	Laki-Laki	33	3 Tahun
15	R15	Laki-Laki	37	5 Tahun
16	R16	Laki-Laki	35	2 Tahun
17	R17	Laki-Laki	64	19 Tahun
18	R18	Perempuan	27	2 Tahun

19	R19	Laki-Laki	24	4 Tahun
20	R20	Laki-Laki	39	4 Tahun
21	R21	Laki-Laki	28	3 Tahun
22	R22	Perempuan	42	5 Tahun
23	R23	Laki-Laki	38	5 Tahun
24	R24	Laki-Laki	30	2 Tahun
25	R25	Laki-Laki	54	8 Tahun
26	R26	Laki-Laki	41	4 Tahun
27	R27	Perempuan	34	2 Tahun
28	R28	Perempuan	45	4 Tahun
29	R29	Laki-Laki	55	7 Tahun
30	R30	Laki-Laki	33	4 Tahun
31	R31	Laki-Laki	51	5 Tahun
32	R32	Laki-Laki	26	3 Tahun
33	R33	Laki-Laki	56	4 Tahun
34	R34	Perempuan	26	2 Tahun
35	R35	Laki-Laki	67	10 Tahun
36	R36	Perempuan	53	4 Tahun
37	R37	Perempuan	35	3 Tahun
38	R38	Laki-Laki	29	3 Tahun
39	R39	Laki-Laki	59	4 Tahun
40	R40	Perempuan	27	2 Tahun

41	R41	Perempuan	49	4 Tahun
42	R42	Laki-Laki	32	2 Tahun
43	R43	Laki-Laki	32	2 Tahun
44	R44	Laki-Laki	56	13 Tahun
45	R45	Laki-Laki	28	3 Tahun
46	R46	Laki-Laki	59	11 Tahun
47	R47	Perempuan	45	5 Tahun
48	R48	Laki-Laki	53	12 Tahun
49	R49	Laki-Laki	26	2 Tahun
50	R50	Perempuan	31	4 Tahun
51	R51	Laki-Laki	36	5 Tahun
52	R52	Perempuan	48	11 Tahun
53	R53	Laki-Laki	34	5 Tahun
54	R54	Perempuan	43	5 Tahun
55	R55	Laki-Laki	33	5 Tahun
56	R56	Laki-Laki	41	5 Tahun
57	R57	Perempuan	31	2 Tahun
58	R58	Laki-Laki	45	4 Tahun
59	R59	Laki-Laki	49	4 Tahun
60	R60	Perempuan	31	1 Tahun
61	R61	Perempuan	34	5 Tahun
62	R62	Laki-Laki	49	8 Tahun

63	R63	Laki-Laki	42	5 Tahun
64	R64	Laki-Laki	34	4 Tahun
65	R65	Perempuan	38	4 Tahun
66	R66	Laki-Laki	47	9 Tahun
67	R67	Perempuan	45	5 Tahun
68	R68	Perempuan	31	2 Tahun
69	R69	Laki-Laki	44	4 Tahun
70	R70	Perempuan	47	4 Tahun
71	R71	Laki-Laki	43	5 Tahun
72	R72	Laki-Laki	33	2 Tahun
73	R73	Perempuan	39	4 Tahun
74	R74	Perempuan	39	4 Tahun
75	R75	Perempuan	32	2 Tahun
76	R76	Laki-Laki	36	4 Tahun
77	R77	Perempuan	31	1 Tahun
78	R78	Perempuan	43	4 Tahun
79	R79	Laki-Laki	45	5 Tahun
80	R80	Laki-Laki	55	5 Tahun
81	R81	Laki-Laki	38	2 Tahun
82	R82	Perempuan	46	4 Tahun
83	R83	Perempuan	31	3 Tahun
84	R84	Perempuan	40	5 Tahun

85	R85	Laki-Laki	58	18 Tahun
86	R86	Laki-Laki	43	5 Tahun
87	R87	Perempuan	34	5 Tahun

LAMPIRAN 3

Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

No	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)						Total
	Kode	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	R1	5	5	5	5	5	25
2	R2	4	4	4	4	4	20
3	R3	5	5	5	5	5	25
4	R4	5	5	5	5	5	25
5	R5	4	5	5	5	4	23
6	R6	5	5	5	5	5	25
7	R7	4	4	4	4	4	20
8	R8	5	5	5	5	5	25
9	R9	5	5	5	5	5	25
10	R10	4	5	5	5	4	23

No	Tingkat Pendidikan (X2)						Total
	Kode	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	R1	5	5	5	5	5	25
2	R2	4	4	4	4	4	20
3	R3	4	4	3	4	4	19
4	R4	5	5	5	5	5	25
5	R5	5	4	5	4	4	22
6	R6	4	4	4	4	4	20
7	R7	4	4	3	4	4	19
8	R8	4	4	4	4	4	20
9	R9	4	4	3	4	4	19
10	R10	4	4	2	4	4	18

No	Motivasi (X3)						Total
	Kode	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	R1	5	5	5	5	5	25
2	R2	4	4	4	4	4	20
3	R3	5	5	5	5	5	25

4	R4	5	5	5	5	5	25
5	R5	5	4	4	5	5	23
6	R6	5	5	5	5	5	25
7	R7	4	4	4	4	4	20
8	R8	5	5	5	5	5	25
9	R9	5	5	5	5	5	25
10	R10	5	4	4	5	5	23

No	Kinerja UMKM (Y)						Total
	Kode	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	R1	5	5	4	5	5	24
2	R2	4	4	4	4	4	20
3	R3	5	5	5	4	5	24
4	R4	5	5	5	5	5	25
5	R5	4	5	4	5	5	23
6	R6	5	5	5	5	5	25
7	R7	4	4	4	4	4	20
8	R8	5	5	5	5	5	25
9	R9	5	5	5	4	5	24
10	R10	4	5	4	4	5	22

LAMPIRAN 4

Tabulasi Data 87 Responden

No	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)						Total
	Kode	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	R1	4	4	2	5	5	20
2	R2	5	5	5	5	5	25
3	R3	4	4	3	4	4	19
4	R4	5	3	4	5	5	22
5	R5	5	3	4	5	5	22
6	R6	5	3	4	5	3	20
7	R7	5	4	2	5	5	21
8	R8	5	3	4	5	5	22
9	R9	4	4	4	4	4	20
10	R10	5	2	1	1	2	11
11	R11	4	4	4	4	4	20
12	R12	4	2	4	4	4	18
13	R13	4	4	4	4	5	21
14	R14	4	4	4	5	5	22
15	R15	4	4	4	5	5	22
16	R16	4	4	4	4	4	20
17	R17	4	3	4	4	4	19
18	R18	4	4	4	4	4	20
19	R19	4	3	4	4	4	19
20	R20	4	2	2	4	4	16
21	R21	5	2	3	4	5	19
22	R22	5	5	5	5	5	25
23	R23	5	4	4	4	4	21
24	R24	5	5	5	5	5	25
25	R25	5	3	3	4	5	20
26	R26	4	2	4	4	4	18
27	R27	4	4	4	4	4	20
28	R28	4	4	4	5	5	22
29	R29	5	5	5	5	5	25
30	R30	5	5	5	5	5	25
31	R31	5	5	5	5	5	25

32	R32	5	5	5	5	5	25
33	R33	4	3	3	4	4	18
34	R34	5	5	5	5	5	25
35	R35	5	5	5	5	5	25
36	R36	5	5	5	5	5	25
37	R37	5	5	5	5	5	25
38	R38	5	5	5	5	5	25
39	R39	5	5	5	5	5	25
40	R40	5	5	5	5	5	25
41	R41	5	5	4	4	4	22
42	R42	5	5	5	5	5	25
43	R43	4	3	3	3	4	17
44	R44	5	5	5	5	5	25
45	R45	5	5	5	5	5	25
46	R46	4	4	4	4	4	20
47	R47	5	3	3	5	5	21
48	R48	5	4	4	5	3	21
49	R49	5	1	4	5	5	20
50	R50	5	5	5	5	5	25
51	R51	5	5	5	4	4	23
52	R52	5	3	3	5	5	21
53	R53	5	3	3	5	5	21
54	R54	5	3	3	5	5	21
55	R55	5	3	3	5	5	21
56	R56	4	4	4	4	4	20
57	R57	4	3	4	4	5	20
58	R58	5	5	4	4	4	22
59	R59	4	3	4	4	4	19
60	R60	5	1	1	4	4	15
61	R61	5	4	4	4	4	21
62	R62	5	5	5	5	5	25
63	R63	4	2	4	4	4	18
64	R64	5	4	3	4	5	21
65	R65	5	5	5	5	5	25
66	R66	4	4	4	4	4	20
67	R67	4	2	2	1	4	13
68	R68	4	3	3	4	4	18
69	R69	5	5	5	5	5	25

70	R70	5	5	5	5	5	25
71	R71	5	5	5	5	5	25
72	R72	5	3	4	5	5	22
73	R73	4	3	4	4	4	19
74	R74	5	4	4	4	4	21
75	R75	4	4	4	5	5	22
76	R76	5	3	3	5	5	21
77	R77	5	3	3	5	5	21
78	R78	5	3	3	5	5	21
79	R79	5	3	3	5	5	21
80	R80	5	4	4	5	5	23
81	R81	5	3	3	5	5	21
82	R82	4	4	4	5	5	22
83	R83	4	4	3	5	4	20
84	R84	5	2	3	4	5	19
85	R85	5	2	3	4	5	19
86	R86	5	5	5	5	5	25
87	R87	5	5	5	5	5	25

No	Tingkat Pendidikan (X2)						Total
	Kode	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	R1	4	4	4	3	3	18
2	R2	4	5	5	5	5	24
3	R3	4	5	5	5	5	24
4	R4	5	5	5	5	5	25
5	R5	5	5	5	5	3	23
6	R6	5	5	5	1	3	19
7	R7	5	5	5	1	3	19
8	R8	5	5	5	1	3	19
9	R9	4	4	4	3	3	18
10	R10	1	5	5	2	3	16
11	R11	4	4	4	2	3	17
12	R12	4	4	4	2	4	18
13	R13	5	5	4	4	5	23
14	R14	5	5	4	4	5	23
15	R15	5	5	4	4	5	23
16	R16	4	4	4	3	4	19

17	R17	4	4	4	2	4	18
18	R18	4	4	4	2	2	16
19	R19	4	4	4	3	4	19
20	R20	4	4	4	2	2	16
21	R21	5	5	5	2	2	19
22	R22	4	5	5	3	5	22
23	R23	5	5	5	4	4	23
24	R24	4	5	5	3	5	22
25	R25	4	4	4	2	4	18
26	R26	4	4	4	2	4	18
27	R27	4	4	4	2	2	16
28	R28	5	5	4	4	5	23
29	R29	4	4	3	3	3	17
30	R30	4	4	3	3	3	17
31	R31	4	4	3	3	3	17
32	R32	5	5	5	3	5	23
33	R33	5	5	5	3	5	23
34	R34	5	5	5	3	5	23
35	R35	5	5	5	3	5	23
36	R36	4	4	3	2	2	15
37	R37	4	4	5	4	5	22
38	R38	4	5	5	3	5	22
39	R39	4	4	4	3	4	19
40	R40	4	5	5	3	5	22
41	R41	3	3	4	3	3	16
42	R42	4	4	4	4	4	20
43	R43	4	4	4	4	4	20
44	R44	4	5	5	3	5	22
45	R45	4	5	5	3	5	22
46	R46	4	4	4	3	3	18
47	R47	5	4	5	3	4	21
48	R48	4	4	4	3	4	19
49	R49	5	5	5	3	4	22
50	R50	4	4	4	4	4	20
51	R51	3	3	3	3	3	15
52	R52	5	4	5	3	4	21
53	R53	5	4	5	3	4	21
54	R54	5	4	5	3	4	21

55	R55	5	4	5	3	4	21
56	R56	4	4	4	4	4	20
57	R57	5	5	5	4	4	23
58	R58	3	3	4	4	4	18
59	R59	4	4	4	3	3	18
60	R60	4	4	4	3	4	19
61	R61	5	5	5	4	4	23
62	R62	4	5	5	3	5	22
63	R63	2	3	5	4	4	18
64	R64	4	4	4	4	4	20
65	R65	5	5	5	5	5	25
66	R66	5	5	5	5	5	25
67	R67	4	4	5	2	2	17
68	R68	4	4	4	3	3	18
69	R69	4	4	4	3	4	19
70	R70	4	4	3	3	3	17
71	R71	4	3	4	3	3	17
72	R72	5	5	5	1	3	19
73	R73	5	5	5	3	3	21
74	R74	4	5	4	4	4	21
75	R75	4	4	4	4	4	20
76	R76	5	4	5	3	4	21
77	R77	4	4	4	3	4	19
78	R78	5	4	5	3	4	21
79	R79	5	4	5	3	4	21
80	R80	5	3	5	2	4	19
81	R81	5	4	5	3	4	21
82	R82	4	4	4	3	3	18
83	R83	3	4	3	4	3	17
84	R84	5	5	5	3	3	21
85	R85	5	5	5	2	2	19
86	R86	4	5	5	3	5	22
87	R87	4	5	5	3	4	21

	Motivasi (X3)						
No	Kode	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	R1	4	2	5	5	5	21

2	R2	5	5	5	5	5	25
3	R3	4	3	4	4	5	20
4	R4	3	4	5	5	4	21
5	R5	3	4	5	5	4	21
6	R6	3	4	5	3	5	20
7	R7	4	2	5	5	4	20
8	R8	3	4	5	5	4	21
9	R9	4	4	4	4	3	19
10	R10	2	1	1	2	3	9
11	R11	4	4	4	4	4	20
12	R12	2	4	4	4	4	18
13	R13	4	4	4	5	5	22
14	R14	4	4	5	5	4	22
15	R15	4	4	5	5	4	22
16	R16	4	4	4	4	4	20
17	R17	3	4	4	4	4	19
18	R18	4	4	4	4	4	20
19	R19	3	4	4	4	4	19
20	R20	2	2	4	4	4	16
21	R21	2	3	4	5	4	18
22	R22	5	5	5	5	5	25
23	R23	4	4	4	4	4	20
24	R24	5	5	5	5	5	25
25	R25	3	3	4	5	4	19
26	R26	2	4	4	4	4	18
27	R27	4	4	4	4	4	20
28	R28	4	4	5	5	4	22
29	R29	5	5	5	5	5	25
30	R30	5	5	5	5	5	25
31	R31	5	5	5	5	5	25
32	R32	5	5	5	5	5	25
33	R33	3	3	4	4	4	18
34	R34	5	5	5	5	5	25
35	R35	5	5	5	5	5	25
36	R36	5	5	5	5	5	25
37	R37	5	5	5	5	5	25
38	R38	5	5	5	5	5	25
39	R39	5	5	5	5	5	25

40	R40	5	5	5	5	5	25
41	R41	5	4	4	4	4	21
42	R42	5	5	5	5	5	25
43	R43	3	3	3	4	4	17
44	R44	5	5	5	5	5	25
45	R45	5	5	5	5	5	25
46	R46	4	4	4	4	4	20
47	R47	3	3	5	5	3	19
48	R48	4	4	5	3	5	21
49	R49	1	4	5	5	4	19
50	R50	5	5	5	5	4	24
51	R51	5	5	4	4	4	22
52	R52	3	3	5	5	4	20
53	R53	3	3	5	5	4	20
54	R54	3	3	5	5	4	20
55	R55	3	3	5	5	4	20
56	R56	4	4	4	4	4	20
57	R57	3	4	4	5	5	21
58	R58	5	4	4	4	4	21
59	R59	3	4	4	4	3	18
60	R60	1	1	4	4	4	14
61	R61	4	4	4	4	4	20
62	R62	5	5	5	5	5	25
63	R63	2	4	4	4	4	18
64	R64	4	3	4	5	4	20
65	R65	5	5	5	5	5	25
66	R66	4	4	4	4	4	20
67	R67	2	2	1	4	4	13
68	R68	3	3	4	4	4	18
69	R69	5	5	5	5	5	25
70	R70	5	5	5	5	5	25
71	R71	5	5	5	5	5	25
72	R72	3	4	5	5	4	21
73	R73	3	4	4	4	4	19
74	R74	4	4	4	4	4	20
75	R75	4	4	5	5	5	23
76	R76	3	3	5	5	4	20
77	R77	3	3	5	5	3	19

78	R78	3	3	5	5	4	20
79	R79	3	3	5	5	4	20
80	R80	4	4	5	5	4	22
81	R81	3	3	5	5	4	20
82	R82	4	4	5	5	4	22
83	R83	4	3	5	4	5	21
84	R84	2	3	4	5	4	18
85	R85	2	3	4	5	4	18
86	R86	5	5	5	5	5	25
87	R87	5	5	5	5	5	25

No	Kinerja UMKM (Y)						Total
	Kode	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	R1	4	4	3	4	4	19
2	R2	4	5	5	5	5	24
3	R3	5	5	5	5	5	25
4	R4	4	4	4	5	5	22
5	R5	4	4	4	4	5	21
6	R6	4	4	5	5	1	19
7	R7	4	4	4	4	4	20
8	R8	4	4	4	4	3	19
9	R9	4	4	4	4	2	18
10	R10	4	4	1	1	4	14
11	R11	4	4	4	4	4	20
12	R12	3	4	5	5	5	22
13	R13	4	4	4	4	4	20
14	R14	4	4	4	4	4	20
15	R15	4	4	4	4	4	20
16	R16	4	4	4	4	4	20
17	R17	3	4	4	4	4	19
18	R18	4	4	4	4	4	20
19	R19	4	4	5	5	4	22
20	R20	4	4	4	4	4	20
21	R21	4	4	4	4	4	20
22	R22	5	5	5	5	5	25
23	R23	4	4	4	4	4	20

24	R24	4	5	5	5	5	24
25	R25	3	4	3	4	4	18
26	R26	3	4	4	4	4	19
27	R27	4	4	2	4	4	18
28	R28	4	4	4	4	4	20
29	R29	4	4	3	4	4	19
30	R30	4	4	3	4	4	19
31	R31	4	4	3	4	4	19
32	R32	5	5	1	5	5	21
33	R33	4	4	3	4	4	19
34	R34	5	5	1	5	5	21
35	R35	5	5	1	5	5	21
36	R36	4	4	3	4	4	19
37	R37	4	4	4	5	5	22
38	R38	4	5	5	5	5	24
39	R39	4	5	5	5	5	24
40	R40	4	5	5	5	5	24
41	R41	3	4	4	4	4	19
42	R42	4	4	4	4	5	21
43	R43	4	4	3	3	4	18
44	R44	5	5	5	5	5	25
45	R45	5	5	5	3	5	23
46	R46	4	4	2	4	4	18
47	R47	4	4	4	4	5	21
48	R48	4	4	4	4	5	21
49	R49	4	4	4	5	4	21
50	R50	3	4	4	4	4	19
51	R51	3	4	4	4	4	19
52	R52	4	4	4	4	5	21
53	R53	4	4	4	5	5	22
54	R54	4	4	4	5	5	22
55	R55	4	4	4	4	5	21
56	R56	3	4	4	4	4	19
57	R57	4	4	4	4	4	20
58	R58	3	4	4	4	4	19
59	R59	3	3	3	4	4	17
60	R60	3	4	2	3	4	16
61	R61	4	4	4	4	4	20

62	R62	4	5	5	5	5	24
63	R63	3	4	2	4	4	17
64	R64	4	4	3	4	4	19
65	R65	5	5	5	5	5	25
66	R66	4	4	4	4	4	20
67	R67	4	3	4	4	4	19
68	R68	4	3	4	4	4	19
69	R69	4	5	5	5	5	24
70	R70	4	4	4	4	4	20
71	R71	4	4	3	5	4	20
72	R72	4	4	4	5	4	21
73	R73	4	4	5	4	4	21
74	R74	4	4	4	4	4	20
75	R75	4	4	4	4	4	20
76	R76	4	4	4	4	5	21
77	R77	4	4	4	4	5	21
78	R78	4	4	4	4	5	21
79	R79	4	4	4	4	5	21
80	R80	4	4	4	4	5	21
81	R81	4	4	4	4	5	21
82	R82	4	4	4	4	4	20
83	R83	3	4	5	4	4	20
84	R84	4	4	4	4	4	20
85	R85	4	4	4	4	4	20
86	R86	4	5	5	5	5	24
87	R87	4	5	5	5	5	24

LAMPIRAN 5

1. UJI VALIDITAS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (X1)

Correlations							
		X01	X02	X03	X04	X05	Total
X01	Pearson Correlation	1	.612	.612	.612	1.000**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.060	.060	.060	.000	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X02	Pearson Correlation	.612	1	1.000**	1.000**	.612	.919**
	Sig. (2-tailed)	.060		.000	.000	.060	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X03	Pearson Correlation	.612	1.000**	1	1.000**	.612	.919**
	Sig. (2-tailed)	.060	.000		.000	.060	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X04	Pearson Correlation	.612	1.000**	1.000**	1	.612	.919**
	Sig. (2-tailed)	.060	.000	.000		.060	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X05	Pearson Correlation	1.000**	.612	.612	.612	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.060	.060	.060		.001
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.875**	.919**	.919**	.919**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	
	N	10	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

2. UJI VALIDITAS TINGKAT PENDIDIKAN (X2)

Correlations							
		X01	X02	X03	X04	X05	Total
X01	Pearson Correlation	1	.764*	.802**	.764*	.764*	.912**

	Sig. (2-tailed)		.010	.005	.010	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X02	Pearson Correlation	.764*	1	.612	1.000**	1.000**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.010		.060	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X03	Pearson Correlation	.802**	.612	1	.612	.612	.879**
	Sig. (2-tailed)	.005	.060		.060	.060	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X04	Pearson Correlation	.764*	1.000**	.612	1	1.000**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.060		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X05	Pearson Correlation	.764*	1.000**	.612	1.000**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.060	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.912**	.908**	.879**	.908**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

3. UJI VALIDITAS MOTIVASI (X3)

Correlations							
		X01	X02	X03	X04	X05	Total
X01	Pearson Correlation	1	.612	.612	1.000**	1.000**	.919**
	Sig. (2-tailed)		.060	.060	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X02	Pearson Correlation	.612	1	1.000**	.612	.612	.875**
	Sig. (2-tailed)	.060		.000	.060	.060	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X03	Pearson Correlation	.612	1.000**	1	.612	.612	.875**

	Sig. (2-tailed)	.060	.000		.060	.060	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X04	Pearson Correlation	1.000**	.612	.612	1	1.000**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.060	.060		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X05	Pearson Correlation	1.000**	.612	.612	1.000**	1	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.060	.060	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.919**	.875**	.875**	.919**	.919**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

4. UJI VALIDITAS KINERJA UMKM (Y)

Correlations							
		X01	X02	X03	X04	X05	Total
X01	Pearson Correlation	1	.612	.816**	.408	.612	.869**
	Sig. (2-tailed)		.060	.004	.242	.060	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X02	Pearson Correlation	.612	1	.500	.500	1.000**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.060		.141	.141	.000	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X03	Pearson Correlation	.816**	.500	1	.200	.500	.764*
	Sig. (2-tailed)	.004	.141		.580	.141	.010
	N	10	10	10	10	10	10
X04	Pearson Correlation	.408	.500	.200	1	.500	.655*
	Sig. (2-tailed)	.242	.141	.580		.141	.040
	N	10	10	10	10	10	10
X05	Pearson Correlation	.612	1.000**	.500	.500	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.060	.000	.141	.141		.001
	N	10	10	10	10	10	10

Total	Pearson Correlation	.869**	.873**	.764*	.655*	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.010	.040	.001	
	N	10	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

LAMPIRAN 6

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.937	5

2. Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	5

3. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	5

4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja UMKM (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	5

LAMPIRAN 7

UJI KORELASI SEDERHANA DAN KORELASI BERGANDA

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.893**	.978**	.598**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	97	97	87	87
X2	Pearson Correlation	.893**	1	.280**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.000
	N	97	97	87	87
X3	Pearson Correlation	.978**	.280**	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.000
	N	87	87	87	87
Y	Pearson Correlation	.598**	.552**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

2. Hasil Uji Korelasi berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728[a]	.531	.514	1.46529
a. Predictors: (Constant), Motivasi , Tingkat Pendidikan, Kompetensi SDM				

LAMPIRAN 8

HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kompetensi Sumber daya Manusia terhadap Kinerja UMKM

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.313	1.351		8.373	.000
	Kompetensi SDM	.430	.062	.598	6.875	.000
a. Dependent Variable: Kinerja UMKM						

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja UMKM

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.194	1.540		7.268	.000
	Tingkat Pendidikan	.466	.076	.552	6.100	.000
a. Dependent Variable: Kinerja UMKM						

3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Motivasi terhadap Kinerja UMKM

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.838	1.233		9.604	.000
	Motivasi	.412	.058	.611	7.117	.000
a. Dependent Variable: Kinerja UMKM						

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.598	1.564		4.218	.000
	Kompetensi SDM	-.048	.260	-.066	-.183	.855
	Tingkat Pendidikan	.349	.066	.413	5.274	.000
	Motivasi	.377	.243	.560	1.550	.125
a. Dependent Variable: Kinerja UMKM						

LAMPIRAN 9

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728[a]	.531	.514	1.46529
a. Predictors: (Constant), Motivasi , Tingkat Pendidikan, Kompetensi SDM				

LAMPIRAN 10

1. Hasil Uji Statistik T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.598	1.564		4.218	.000
	Kompetensi SDM	-.048	.260	-.066	-.183	.855
	Tingkat Pendidikan	.349	.066	.413	5.274	.000
	Motivasi	.377	.243	.560	1.550	.125
a. Dependent Variable: Kinerja UMKM						

2. Hasil Uji Statistik F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.518	3	67.173	31.286	.000[b]
	Residual	178.206	83	2.147		
	Total	379.724	86			
a. Dependent Variable: Kinerja UMKM						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Tingkat Pendidikan, Kompetensi SDM						

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sofiatul Asri Wulandari

NIM : 18510056

Jurusan : Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tahun Akademik : 2025

Judul Skripsi : " Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Tingkat Pendidikan, dan Motivasi Terhadap Kinerja UMKM (studi kasus pada pemilik UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semerang)"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya tulis dan saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiarisme, maka saya akan menerima sanksi yang sudah ditentukan pihak akademik.

Ungaran, 7 Oktober 2025

Menyatakan,

Sofiatul Asri Wulandari

NIM : 18510062

YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 25 Juli 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 012/A.III/6/I/2023 tanggal 24 Januari 2023 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Prof. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE., MM
   Jabatan Akademik : Guru Besar
   Pangkat / Golongan: Pembina Utama Muda, IV/c
   Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., MM
   Jabatan Akademik : Asisten Ahli
   Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
   Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Sofiatul Asri Wulandari
NIM : 18510056
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Tingkat Pendidikan, dan Motivasi Terhadap Kinerja UMKM (studi kasus pada pemilik UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semerang)

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	10 Oktober 2021	
02	Penyusunan Proposal Skripsi	14 April 2023	
03	Instrumen penelitian	20 Mei 2023	
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	16 Juni 2023	
05	Pengumpulan Data	27 September 2023	
06	Analisis Data	03 Maret 2025	
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	25 April 2025	

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.
NIDN : 0606096201

Pembimbing Pendamping,

Nurmiyati, SE., MM.
NIDN : 0603037301

Mengetahui
Dekan Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E.,M.E.
NIDN. 0614068702

YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 25 Juli 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 234/A.I/5/VII/2025 tanggal 24 Juli 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
   Jabatan Akademik : Asisten Ahli
   Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
   Bertugas sebagai : Ketua Penguji

2. Nama lengkap : Prof. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE., MM
   Jabatan Akademik : Guru Besar
   Pangkat / Golongan: Pembina Utama Muda, IV/c
   Bertugas sebagai : Anggota

3. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., MM
   Jabatan Akademik : Asisten Ahli
   Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
   Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,
Nama : Sofiatul Asri Wulandari
NIM : 18510056
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Tingkat Pendidikan, dan Motivasi Terhadap Kinerja UMKM (studi kasus pada pemilik UMKM di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semerang)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 75 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,	Anggota,	Anggota,
Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA	Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.	Nurmiyati, SE., MM.
NIDN: 0-6170288-03	NIDN : 0606096201	NIDN : 0603037301

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E.,M.E.
NIDN. 0614068702

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SOFIATUL ASRI WULANDARI
NIM : 18510056
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen
Pembimbing : 1. Prof. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
2. Nurmiyati, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Tingkat Pendidikan, dan Motivasi Terhadap Kinerja UMKM

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	10/ Des /2021	ACC judul Bu Nur	
2	14 / Des / 2021	ACC judul Prof Edy	
3	21 / Feb /2023	Bab 1	
4	24/ Feb/2023	Bab 1 revisi	
5	11/ Mar/2023	Bab 2	
6	15/ Mar/2023	Bab 2 revisi	
7	22/ Mar/2023	Bab 2 revisi	
8	29/ Mar /2023	Bab 3	
9	25/ Mar /2023	Bab 3 revisi	
10	26/ Mar /2023	Bab 3 revisi	
11	27/ Mar /2023	Pengajuan proposal	
12	2/ Apr/2023	Revisi proposal	
13	3/ Apr / 2023	ACC proposal	
14	17/ Juli /2023	Skripsi 4-5	
15	20/ Juni/2025	Skripsi 4-5	
16	23/ Juli / 2025	Revisi	
17	29/ Juli /2025	Acc Skripsi	
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			