Bridging: Journal Of Islamic Digital Economic and Management
ISSN: 3025-9177
Vol. 1 No. 1 November 2023 Hal 185-191
Open Access: https://journal.alshobar.or.id/index.php/bridging

PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU SUMBER DAYA MANUSIA (SIKAP KERJA, PENGETAHUAN, DAN KETERAMPILAN) TERHADAP KINERJA

Ivan Febriandika[1], Subarjo[2]
[1] Mahasiswa, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,, DI Yogyakarta
[2] Dosen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, DI Yogyakarta

e-mail: ivanfebriandika123@gmail.com[1], subarjo@mencubuana-yogya.ac.id [2]

INFO ARTIKEL
Sejarah Artikel:
Diterima, 14 November 2023
Direvisi, 17 November 2023
Disetujui, 27 November 2023

KEYWORDS
Individual Competence
Work Attitude
Knowledge
Skills
Performance

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work attitudes, knowledge and skills on the performance of undergraduate students in the employee class management study program at Mercu Buana University, Yogyakarta. This research was carried out using a quantitative approach. Collecting primary data was conducting a questionnaire on 34 respondents using a sampling technique, namely Accidential Sampling. The analysis tool uses a validity test, reliability test, and classic assumption test of the SPSS 16.0 program, then a multiple linear regression test, coefficient of determination test, simultaneous test (f test), and partial test (t-test) are carried out. The results of the research show that work attitude has a positive and significant effect on performance, knowledge has a positive and insignificant effect onperformance, and skills have a positive and significant effect on performance. In this simultaneous test (f-test), work attitudes, knowledge and skills simultaneously have a positive and significant effect on performance

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

KATA KUNCI
Kompetensi Individu
Sikap Kerja
Pengetahuan
Keterampilan
Kinerja

CORRESPONDING AUTHOR
Ivan Febriandika
Universitas Mercu Buana Yogyakarta,, Yogyakarta
ivanfebriandika123@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh sikap kerja, pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja mahasiswa S1 program studi manajemen kelas karyawan Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan melalui pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data primer yaitu melakukan kuesioner terhadap 34 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Accidential Sampling*. Alat analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan Uji asumsi klasik program SPSS 16.0, lalu dilakukan uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji simultan (uji f), dan uji persial (uji-t) pendekatannya. Hasil dari penelitian menunjukkan apabila sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pengetahuan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam uji simultan (uji-f) ini menyatakan sikap kerja, pengetahuan, dan keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta kini menghadapi banyak tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan efisiensi operasionalnya. Salah satu faktor yang diakui memiliki pengaruh penting terhadap kinerja bisnis atau perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sikap kerja, pengetahuan, dan keterampilan telah diidentifikasi sebagai bagian faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki karakteristik yang unik sebagai pusat budaya, pendidikan, industri, bisnis, dan wisata Indonesia. Kehadiran banyak perguruan tinggi, seniman, pelaku industri kreatif, dan industri Nasional maupun Internasional telah memberikan kontribusi besar bagi dinamika ekonomi dan sosial di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Jadi, dibutuhkannya peningkatan kualitas sumber daya manusia secara konsisten untuk mendukung peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada.

Tertuang pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2014, yang dimaksud kompetensi kerja adalah kemampuan kinerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Jadi, kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam bekerja dengan memiliki sikap kerja yang baik, pengetahuan yang cukup, dan keterampilan yang sesuai kebutuhan perusahaan. Data Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2022 memberitahukan bahwa adanya peningkatan Penduduk bekerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 2,24 Juta orang, naik 12,61 Ribu orang dari Agustus 2021. Dari data tersebut mengalami kenaikan jumlah tenaga kerja, sehingga perlunya peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompetensi dasar sumber daya manusia (sikap kerja, pengetahuan, dan keterampilan) harus diperhatikan oleh perusahaan dan menjadi dasar perusahaan untuk menilai kemampuan individu sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerjanya. Tanpa kompetensi sumber daya manusia tidak dapat bekerja secara maksimal karena tidak memiliki dasar kemampuan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusia yang kompeten disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Peningkatan tenaga kerja sebagai nilai positif untuk meningkatkan perekonomian Nasional diharapkan dapat terus meningkat sehingga mengurangi angka pengangguran yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dibalik nilai positif yang timbul dari peningkatan jumlah tenaga kerja yang ada terdapat masalah yang akan muncul seperti sikap kerja yang kurang, pengetahuan dan keterampilan yang masih rendah juga terdapat masalah lainya yang akan bermunculan dikemudian hari. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja. Kompetensi individu meliputi sikap kerja, pengetahuan, dan keterampilan sumber daya manusia atau tenaga kerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yang diduga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja.

Tujuan penelitian ini melengkapi kesenjangan yang ada, seperti belum terdapatnya penelitian kompetensi individu di Daerah Istimewa Yogyakarta umumnya masyarakat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta juga khususnya bagi mahasiswa Universitas Mercu Buana Yogyakarta.Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widjaja et al., 2018) dan (Utami & Mulyaningsih, 2016) tentang pengaruh kompetensi (Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan) terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel kompetensi kerja (sikap kerja,pengetahuan, dan keterampilan) terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian (Setiyawan, 2020) Indikator pengaruh kompetensi kerja (sikap, pengetahuan, dan keterampilan) terhadap kinerja, menunjukan bahwa seluruh indikatorvariabel memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel sikap kerja, pengetahuan, dan keterampilan terhadap kinerja sumber daya manusia di lingkungan mahasiswa Universitas Mercu Buana Yogyakarta secara empiris.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan termasuk dalam suatu penelitian deskriptif. Menurut (Arikunto, 2013) menyebutkan penelitian yang berciri deskriptif merupakan penelitian yang bermaksud mengetahui situasi, kondisi maupun aspek lain yang telah dipaparkan, kemudian hasilnya disajikan dalam format laporan penelitian. Fenomena yang diamati dalam penelitian deskriptif bisa berupa bentuk, aktivitas, sifat, perubahan, relasi, persamaan dan perbedaan terhadap suatu fenomena dengan fenomena yang lain. Sedangkan untuk pendekatan adalah pendekatan kuantitatif, menurut (Siyoto & Sodik, 2015) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang dilaksanakan dengan menggunakan digit, kemudian dikelola secara statistik, terstruktur serta dilakukan secara beraturan. Lokasi penelitian pada penelitian ini berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tepatnya di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Pada penelitian ini data didapat dari informasiyang berasal pada sumber awal, termasuk didalamnya berasal dari individu maupun perseorangansebagai hasil dari interaksi tatap muka serta hasil menjawab angket yang dilaksanakan oleh peneliti.Sumber data penelitian ini melalui metode survei menggunakan kuesioner untuk diberikan langsungkepada reponden mahasiswa kelas karyawan program studi manajemen Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Kuesioner menjadi alat untuk mengumpulkan data dari para responden dan dilanjut dengan mengolah data menggunakan aplikasi SPSS.

Menurut (Arikunto, 2013) sampel merupakan representatif suatu populasi yang akan diteliti. Terlepas dari apa yang diteliti pada suatu sampel, konklusi yang didapat juga berlaku terhadap populasi. Oleh karena itu, sampel harus dapat merepresentatifkan populasi secara tepat. Dalam penelitian ini jumlah sampel tidak ditentukan, dikarenakan menggunakan teknik *Accidental sampling*. Dalam (Meidatuzzahra, 2019) menurut Sugiyono *Accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila di pandang orang yang kebetulan ditemui itu sesuai sebagai sumber data. Dalam teknik sampling aksidental, pengambilan sampel tidak ditetapkanlebih dahulu. Peneliti langsung saja mengumpulkan data dari unit sampling yang ditemui. Anggota populasi yaitu responden dari mahasiswa kelas karyawa program studi manajemen Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui studi pustaka yang didapat dari bacaan, jurnal, artikel, serta *website* berkaitan dengan topik penelitian serta melalui kuesioner tertutup yang dimana responden hanya menjawab salah satu jawaban yang ada sesuai pada kondisi yang dialami. Sedangkan variabel penelitian ini adalah Independen meliputi sikap kerja, pengetahuan, dan keterampilan. Sedangkan variabel dependent adalah kinerja. Penelitian ini juga membawa manfaat praktis yang dapat dirasakan langsung oleh dunia usaha, organisasi, perusahaan dan masyarakat umumnya di Provinsi Dareah Istimewa Yogyakarta.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data-data yang disajikan pada tabel *Coefficients*, selanjutmya akan dianalisis dengan bantuan aplikasi SPSS 16.0 untuk mengetahui pengaruh sikap kerja, pengetahuan, dan keterampilan terhadap kinerja.

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.029	1.589		-.647	.522
	Sikap Kerja	.378	.107	.431	3.517	.001
	Pengetahuan	.184	.125	.224	1.474	.151
	Keterampilan	.290	.115	.339	2.520	.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Dengan SPSS Oleh Peneliti 2023

Menurut (Mochklas, 2022) Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficients maka persamaanregresi dapat dirumuskan sebagai sebagai berikut:

Y = a + X1 + X2 + X3 + e

Jadi Y = a + 0,378 + 0,184 + 0,290 + e

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawana = Konstanta

X1 = Sikap Kerja X2 = Pengetahuan X3 = Keterampilan

B = Koefisien Regresie = Standar *Error*

Nilai konstanta sebesar -1,029 menunjukkan besarnya pengaruh sikap kerja, pengetahuandan, keterampilan terhadap kinerja, jika variabel independen tidak berubah. Dapat diprediksikan bahwa kinerja sebesar -1,029 satuan. Koefisien regresi untuk sikap kerja adalah 0,378, artinya jika sikap kerja kerja meningkatsebesar 1 satuan, kinerja meningkat sebesar 0,378 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien regresi untuk pengetahuan adalah 0,184, yaitu ketika pengetahuan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,184 unit, selama variabel independenlainnya tetap. Koefisien regresi untuk keterampilan adalah 0,290. Ketika keterampilan meningkat sebesar 1 satuan, kinerja meningkat sebesar 0,290 satuan, selama variabel independen lainnya tetap ada.

Uji Koefisien Determinasi *(Adjusted R Square)*

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel model *summaryb*. Sesuai dengan jumlah variable bebas yang digunakan diperlukan *Adjusted R Square* untuk regresi linier berganda (Mochklas, 2022).

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi *(Adjusted R Square)*

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.936[a]	.877	.865	1.00051

Predictors: (Constant), Keterampilan, Sikap Kerja, Pengetahuan
Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Dengan SPSS Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas nilai korelasi antara variabel kinerja dengan ketiga variabel independen secara umum (R) sebesar 0,936 menunjukkan bahwa variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai hubungan dengan kategori sangat kuat dalam (Mochklas, 2022) menurut Sugiyono. Pada tabel juga menunjukan bahwa R Square sebesar 0,877 artinya pengaruh sikap kerja, pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 87,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisisregresi ini. Pada tabel juga menunjukan adjusted R Square 0,865 (selalu lebih kecil dari R Square). Hal ini berarti 86,5% variasi dari kinerja dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen tersebut. Sedangkan sisanya 13,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Uji Simultan (Uji f)

Uji f dilakukan untuk menguji model penelitian apakah sikap kerja, pengetahuan, dan keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Uji f dilakukan dengan cara melihat tingkat signifikannya lebih kecil dari 5% (α : 5 % = 0.05) (Mochklas, 2022). Hasil pemrosesan data dalam SPSS 16.0 dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Anova Uji Simultan (Uji f)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.851	3	71.284	71.211	.000[a]
	Residual	30.031	30	1.001		
	Total	243.882	33			

Predictors: (Constant), Keterampilan, Sikap Kerja, Pengetahuan
Dependent Variable: Kinerja
Keterangan:
k = Jumlah Variabel Bebas
n = Jumlah Sampel

Dari tabel Annova menunjukkan bahwa regresi berganda dengan uji statistik F hitung= 71.211 dan derajat kebebasan df 1 (k) = 3 dan df 2 (n – k – 1) = 34-3-1= 30, maka nilai F tabel adalah 2,922 secara statistik sangat signifikan. Hal ini terlihat pada p-value 0,000 < taraf signifikansi 0,05 yang berarti bahwa Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen. Dalam uji simultan (uji-f) ini menyatakan sikap kerja, pengetahuan, dan keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Mochklas, 2022).

Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing- masing variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikatnya. Nilai dari uji t dapat dilihat dari p-value atau nilai signifikan t < α : 5% (0.05) pada masing-masing variabel bebas (Mochklas, 2022).

Tabel 4. Uji Parsial (uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.029	1.589		-.647	.522
	Sikap Kerja	.378	.107	.431	3.517	.001
	Pengetahuan	.184	.125	.224	1.474	.151
	Keterampilan	.290	.115	.339	2.520	.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Dengan SPSS Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas untuk menguji setiap koefisien regresi, uji-t digunakan dengan hasil sebagai berikut:

1. Variabel sikap kerja: Berdasarkan nilai signifikansi atau p-value = 0,001 < 0,05.Hal ini merupakan bukti kuat penolakan Ho dan Ha diterima. Jadi hipotesis pertama yang menyatakan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.
2. Variabel pengetahuan: Berdasarkan nilai signifikansi atau p-value = 0.151 > 0,05. Hal ini merupakan bukti kuat Ho diterima dan Ha ditolak. Jadi hipotesis kedua yang menyatakan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak.
3. Variabel keterampilan: Berdasarkan nilai signifikansi atau p-value = 0.017 < 0,05. Hal ini merupakan bukti kuat penolakan Ho dan Ha diterima. Jadi hipotesis ketiga yang menyatakan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data dan analisis penelitian mengenai pengaruh sikap kerja, pengetahuan, dan keterampilan terhadap kinerja di lingkungan Universitas Mercu Buana Yogyakarta, diperoleh beberapa kesimpula bahwa sikap kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa tingkat positivitas sikap kerja karyawan dapat berdampak pada peningkatan kinerja di lingkungan universitas tersebut. Pengetahuan mempengaruhi kinerja dengan cara yang positif, meskipun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan masih memiliki dampak positif, meskipun tidak mencapai tingkat signifikansi yang tinggi terhadap peningkatan kinerja. Keterampilan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja di lingkungan tersebut bersifat positif dan signifikan. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja mereka. Secara bersama-sama atau simultan, sikap kerja, pengetahuan, dan keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi positivitas sikap kerja, pengetahuan, dan keterampilan dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja daripada masing-masing faktor tersebut secara terpisah. Kesimpulan ini memberikan gambaran komprehensif

tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

REFERENSI

Alias, A., & Serang, S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, *1*(1), 82–97. https://doi.org/10.33096/paradoks.v1i1.87

Ambiya, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Sikap Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, *2*(3), 269.https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3699

Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.

Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Vol. 15, Issue 2).

Fadhil, M. (2016). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar*. *01*, 2355–2538. www.journal.unismuh.ac.id/perspektif

Hardani, Medica, P., Husada, F., Ustiawaty, J., Medica, P., Husada, F., Andriani, H., Sukmana, D. J., & Mada, U. G. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).

Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, *11*(2), 173. https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608

Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(1), 281–290.

Meidatuzzahra, D. (2019). Penerapan Accidental Sampling Untuk Mengetahui Prevalensi Akseptor Kontrasepsi Suntikan terhadap Siklus Menstruasi (Studi Kasus: Pukesmas Jembatan Kembar Kabupaten Lombok Barat). *Avesina*, *13*(1), 19–23.

Mochklas, M. (2022). Loyalitas Pekerja Perempuan. In *UM Surabaya Publishing*. https://www.google.co.id/books/edition/Loyalitas_pekerja_perempuan/q8B_EAAAQBAJ?hl =id&gbpv=0

Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *20* (September), 151–162. https://doi.org/10.54367/jmb.v20i2.1008

Setiyawan, A. (2020). (Studi Empiris pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang) SKRIPSI (Studi Empiris Pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang). *Skripsi*.

Siyoto, S., & Sodik, M. . (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. *February*.

Syahdan, F. (2017). Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *5*(1), 81–88. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4334

Utami, E. N., & Mulyaningsih, H. D. (2016). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Umkm. *Bisnis Dan Iptek*, *9*(2), 98–109.

Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(3), 465–476.