

Pengaruh Praktik MSDM Terhadap Daya Saing Pada Pelaku UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Di Dusun Rejoso Desa Junrejo

Ramadhani Dika Maulana*)

Pardiman)**

Nanik Wahyuningtiyas*)**

Email: rd564325@Gimail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this research is to see the influence of UMKM practices on the competitiveness of UMKM in Rejoso Hamlet, Junrejo Village. The number of samples used in this research was 35 UMKM, using a probability sampling method in the form of census sampling. The data collection technique used was a questionnaire. Research data was analyzed using IBM SPSS software. Analysis data using multiple regression method. The research results show that recruitment does not have a positive and significant influence on the competitiveness of UMKM in Rejoso Hamlet, Junrejo Village. The training had a positive and significant influence on the competitiveness of MSMEs in Rejoso Hamlet, Junrejo Village. Payroll has a positive and significant influence on the competitiveness of UMKM in Dsusun Rejoso, Junrejo Village.

Keywords: Competitiveness, Recruiting, Training, Payroll, UMKM

Pendahuluan

UMKM merupakan salah satu kegiatan usaha yang dijalankan oleh perseorangan atau individu, rumah tangga, atau badan usaha skala kecil yang dapat memperluas lapangan kerja dan layanan ekonomi secara luas kepada Masyarakat. Bisnis UMKM berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan Masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi serta berperan dalam stabilitas nasional. UMKM merupakan salah satu sektor perekonomian yang meningkatkan nilai ekonomi di Indonesia dengan meningkatkan pendapatan, memperkuat daya beli, mengurangi biaya, dan menciptakan lapangan pekerjaan. Pada tahun 2018 jumlah usaha kecil di Indonesia mencapai 64,2 juta meliputi usaha informal serta usaha mikro sebanyak 63,3 juta (BPS, 2019).

Salah satu wilayah di Jawa Timur yang dikenal sebagai kota wisata adalah Kota Batu (Setiawan, 2023). Objek wisata di Kota Batu terpecah dalam tiga kecamatan yaitu Kecamatan Batu, Kecamatan Junrejo, dan Kecamatan Bumiaji. Kecamatan Batu adalah kecamatan dengan penduduk tertinggi sedangkan Kecamatan Junrejo adalah Kecamatan dengan penduduk terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa Kecamatan Junjero memiliki pertumbuhan yang lebih rendah dibandingkan kedua kecamatan lainnya. Perbedaan ini menunjukkan adanya perbedaan dalam mengembangkan potensi dalam masing-masing kecamatan terkait produk atau layanan yang diberikan. Salah satu strategi yang ditetapkan untuk mengembangkan potensi produk dari wilayah tersebut yakni dengan menciptakan daya saing.

Daya saing adalah kemampuan suatu produk atau jasa untuk bersaing dengan produk atau jasa sejenis yang berasal dari negara lain atau daerah lain. Daya saing juga dapat diartikan sebagai kemampuan suatu daerah atau negara untuk menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas dan memiliki harga yang kompetitif di pasar global (istifadah, 2014). Daya saing merupakan faktor penting yang tidak bisa dipisahkan dalam siklus perekonomian, khususnya dalam proses produksi barang dan jasa yang dilakukan untuk memenuhi permintaan pasar global. Pengembangan daya saing

tidak lepas dari praktik MSDM pada pelaku UMKM. Dalam hal ini praktik MSDM dapat berupa perekrutan, pelatihan, dan penggajian.

Rekrutmen merupakan proses pencarian atau penarikan para kandidat karyawan untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2020:45). Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen merupakan proses penarikan kandidat kerja untuk bekerja sesuai dengan keahlian dan kompetensi masing-masing di perusahaan. Tenaga kerja yang telah direkrut akan mendapatkan pelatihan agar hasil kerja sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Definisi pelatihan menurut Widowo (2015:82) adalah rangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Kompensasi dari perusahaan terhadap hasil kerja diberikan dalam bentuk gaji. Hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa gaji adalah hak pekerja yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja akan bekerja sesuai standar untuk memenuhi haknya. Pekerjaan yang dilakukan sesuai standar dapat meningkatkan daya saing pelaku usaha.

Praktik MSDM dapat diterapkan untuk meningkatkan daya saing pada pelaku UMKM khususnya di Dusun Rejoso Desa Junrejo. Desa Junrejo adalah salah satu desa yang memiliki pusat UMKM dan dijadikan sebagai desa wisata. Pusat UMKM di Desa Junrejo terletak di salah satu dusun yaitu Dusun Rejoso. Dusun ini sudah menjadi pusat UMKM sejak tahun 1960 yang keahliannya diwariskan secara turun menurun. Hampir 80% mata pencaharian penduduk di dusun ini adalah pelaku ekonomi kreatif (Fakta Indonesia News, 2019).

Hasil produk dari UMKM yang ada di Dusun Rejoso ini sudah beredar dan dipasarkan hingga ke seluruh nusantara, tidak hanya antar provinsi bahkan hingga antar pulau. Banyak dijumpai UMKM di Dusun Rejoso, salah satu dusun di Desa Junrejo, dimana setiap rumah memiliki tanda pengenal sebagai mitra UMKM Dusun Rejoso. Produk hasil dari UMKM di Dusun Rejoso mampu mendorong perekonomian lokal dan meningkatkan daya saing pasar. Pengembangan UMKM dalam peningkatan daya saing dapat dilakukan dengan berbagai macam strategi. Dikutip dari situs Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, disebutkan bahwa Desa Junrejo disebutkan sebagai Desa Wisata UKM Junjero (Jadesta.kememparekraf.go.id, 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa wilayah Dusun Rejoso, Desa Junrejo memiliki potensi dalam pengembangan UMKM. Pengembangan UMKM tersebut dapat dilakukan dengan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi daya saing.

Sebagai salah satu penggerak perekonomian di Indonesia, maka perlu dilaksanakan analisis terkait faktor – faktor yang mempengaruhi daya saing UMKM agar usaha dapat terus berjalan. Hasil penelitian Khantanapha, Rattanapun, & Morasilpin (2020) menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing. Akan tetapi, hasil penelitian dari Kerdipitak & Jermsttiparsert (2020) menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing. Pada pengaruh pelatihan terhadap daya saing, hasil penelitian dari Khantanapha, Rattanapun, & Morasilpin (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing. Namun, hasil penelitian dari Kerdipitak & Jermsttiparsert (2020) menunjukkan sebaliknya, yakni pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing. Hasil penelitian pada faktor penggajian yang dilakukan oleh Abunaila (2022) menunjukkan bahwa penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing, akan tetapi hasil penelitian dari Anwar & Abdullah (2021) menunjukkan bahwa penggajian tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing.

Dalam rangka mengkaji faktor – faktor yang mempengaruhi daya saing UMKM di Dusun Rejoso Desa Junrejo maka perlu dilakukan penelitian kembali mengenai Pengaruh Praktik MSDM Terhadap Peningkatan daya saing UMKM pada Desa Junrejo. Hal ini disebabkan adanya kesenjangan (*gap*) pada penelitian terdahulu pada faktor perekrutan, pelatihan, dan penggajian. Maka dari itu peneliti mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Praktik Msdm Terhadap Daya Saing Pada Pelaku Umkm Di Dusun Rejoso Desa Junrejo”**.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Daya saing

Menurut Sedyatuti (2018) Daya saing merupakan kemampuan perusahaan, industri, daerah, negara, atau antar daerah untuk menghasilkan faktor pendapatan dan faktor pekerjaan yang relatif tinggi dan berkesinambungan untuk menghadapi persaingan. Muhandi (2007:40) menjelaskan bahwa indikator Daya Saing ada lima yaitu: 1) Inovasi Produk 2) Kualitas Produk 3) Akses Pasar 4) Efisiensi Operasional 5) Keberlanjutan.

Perekrutan

Menurut Sinambela (2018:120) Perekrutan merupakan melakukan rentetan proses untuk mencari tenaga kerja dengan kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan agar rencana organisasi terkait kebutuhan sumber daya manusia dapat terpenuhi. Sinambela (2018) menjelaskan bahwa indikator Perekrutan ada tiga yaitu: 1) Metode Penarikan Karyawan 2) Sumber Rekrutmen 3) Perencanaan Rekrutmen.

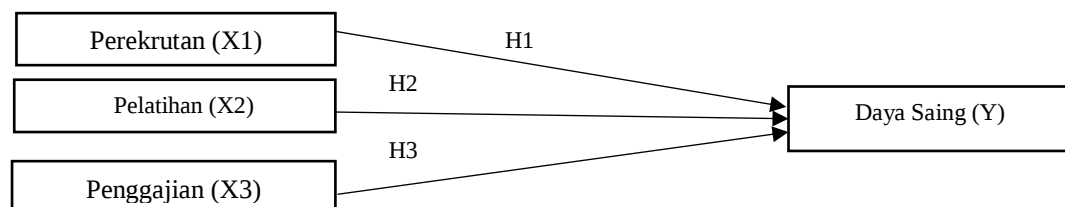
Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan Serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Sinambela (2018) menjelaskan bahwa indikator pelatihan ada lima yaitu: 1) Instruktur 2) Peserta Pelatihan 3) Metode 4) Materi 5) Tujuan Penelitian.

Penggajian

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Bab 1 Pasal 1 Angka 30 menyatakan Penggajian merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan jasa yang telah atau akan dilakukan. Sinambela (2018) menjelaskan bahwa indikator Penggajian ada empat yaitu: 1) Kelayakan Gaji 2) Kesesuaian Gaji 3) Motivasi Kerja 4) Kepuasan Kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan atau prediksi mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih yang menjadi dasar untuk melakukan penelitian yang kemudian diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka konseptual dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Perekrutan berpengaruh signifikan terhadap daya saing UMKM Dusun Rejoso, Desa Junrejo.

H2: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap daya saing UMKM Dusun Rejoso, Desa Junrejo

H3: Penggajian berpengaruh signifikan terhadap daya saing UMKM Dusun Rejoso, Desa Junrejo.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

jenis penelitian yang tepat adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif ialah penelitian yang mengkaji hubungan antar variabel berupa dampak yang diberikan variabel terhadap variabel lainnya (Sekaran & Bougie, 2016:44). penelitian yang dilakukan oleh penulis berada di Kampung Wisata UMKM di Dusun Rejoso, Desa Junrejo, Kota Batu. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung dari bulan Maret 2024 hingga April 2024.

Populasi dan sampel

Bougie dan Sekaran (2016:236) mendefinisikan populasi sebagai seluruh individu, objek, ataupun fenomena yang akan diteliti. Pada penelitian, objek yang digunakan ialah UMKM di Dusun Rejoso Desa Junrejo. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 35 pemilik UMKM. Menurut Sekaran & Bougie (2016), sampel ialah bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan ciri dari populasi dari tersebut. Metode pemilihan sampel pada penelitian menerapkan teknik *probability sampling* berupa *sensus sampling*. Sekaran & Bougie (2016) mendefinisikan teknik *probability sampling* sebagai teknik dimana seluruh populasi memiliki kesetaraan peluang untuk dipilih menjadi sampel. Adapun *sensus sampling* adalah teknik dimana seluruh populasi adalah sampel.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan SPSS 25 memiliki keterangan valid untuk semua item pernyataan berdasarkan hasil r -hitung $>$ r -tabel dengan tarif signifikansi 0,05 (5%), maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel dengan jumlah $n = 35$, nilai dari sampel $(n-2) = 35-2 = 33$ sebesar 0,333. Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan dapat dinyatakan bahwa kuesioner yang didapatkan adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reabilitas

Dapat diketahui bahwa pada pengujian reliabilitas dilakukan berdasarkan item pernyataan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai Cronbach's Alpha $>$ Cronbach's Alpha sebesar 0,60 maka item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov (Asymp.sig (2-tailed)) ialah $0,200 > 0,05$. Dilain sisi, didukung dengan perolehan signifikansi pada uji monter carlo ialah $0,788 > 0,05$. Dengan demikian distribusi data pada model regresi penelitian telah dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolineritas

Dapat diketahui bahwa variabel Perekrutan (X1) dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah 1.127, variabel Pelatihan (X2) dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah 1.033, variabel Penggajian (X3) dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) 1.152. Sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai *variance inflation tolerance* (VIF) $<$ 10. Maka tidak saling berkorelasi atau tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan nilai sig X1(0.658), X2(0.052), X3(0.339) menunjukkan bahwa nilai sig dari variabel-variabel tersebut lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang terdiri dari Perekrutan (X1), Pelatihan (X2) dan Penggajian (X3). Hal ini membuktikan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada penelitian.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) 9.074 menandakan adanya pengaruh positif dari Perekrutan (X1), Pelatihan (X2), Penggajian (X3) terhadap Daya saing (Y). Ketika nilai variabel tersebut nol. Koefisien regresi (b1), (b2), (b3) masing-masing 0.607, 0.492, 0.673 menunjukkan pengaruh positif dari kenaikan Perekrutan, pelatihan, dan penggajian terhadap peningkatan daya saing, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Ini menggambarkan sejauh mana dampak masing-masing variabel pada daya saing.

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121,794	3	40,598	4,834	,007 ^b
	Residual	260,377	31	8,399		
	Total	382,171	34			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Berdasarkan hasil analisis tabel, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji simultan adalah $0,007 < 0,05$. Selain itu, nilai f hitung pada tabel juga menunjukkan nilai sebesar 4,834 yang bernilai lebih tinggi dari nilai f tabel yaitu sebesar 2,874. Maka dari itu, diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya seluruh model penelitian telah fit atau layak.

Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-9,074	7,972		,264
	X1	,607	,411	,232	,150
	X2	,492	,240	,309	,049
	X3	,673	,284	,378	,024
a. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan dari analisis tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X2) penggajian (X3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing (Y), Sedangkan perekrutan (X1) memberikan pengaruh positif yang tidak signifikan pada daya saing (Y).

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565 ^a	,319	,253	2,898
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan hasil analisis tabel menunjukan nilai koefisien determinasi yang dicerminkan dengan nilai *R Square* adalah 0,319. Hal ini menunjukkan bahwa perekrutan (X1), pelatihan (X2), dan penggajian(X3) memberikan pengaruh sebanyak 0,319 atau 31,9% kepada daya saing(Y). Kemudian variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian memberikan pengaruh sebanyak 62,1% kepada kepatuhan perpajakan. Nilai 62,1% diperoleh dari pengurangan nilai 100% dengan 31,9%.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Perekrutan Terhadap Daya Saing

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa perekrutan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing. Hasil penelitian tidak selaras dengan penelitian Khantanapha, Rattanapun, & Morasilpin (2020). Perekrutan didefinisikan sebagai proses pemilihan tenaga kerja yang sesuai kompetensi guna memperoleh produk atau jasa yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan daya saing UMKM. Kendati demikian hasil penelitian yang menunjukkan bahwa

perekrutan tidak berpengaruh signifikan mengindikasikan bahwa perekrutan tidak mampu meningkatkan daya saing.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa UMKM di Dusun Rejoso Desa Junrejo cenderung melakukan perekrutan dengan mempertimbangkan sumber perekrutan yang ditunjukkan nilai perolehan *mean* sebesar 4,31 pada kategori sangat setuju. Di lain sisi, metode perekrutan hanya memperoleh nilai *mean* sebesar 4,11 pada kategori setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sumber perekrutan yang tidak diiringi dengan metode serta perencanaan tidak mampu meningkatkan daya saing UMKM.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Daya Saing

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing. Hasil penelitian selaras dengan penelitian Khantanapha, Rattanapun, & Morasilpin (2020). Pelatihan didefinisikan sebagai proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa UMKM di Dusun Rejoso Desa Junrejo cenderung sangat setuju terhadap kebutuhan materi dan tujuan pelatihan yang sesuai. Hal tersebut ditunjukkan pada perolehan nilai *mean* sebesar 4,63 dan terdapat pada kategori sangat setuju. Selain itu, metode pelatihan memiliki nilai *mean* sebesar 4,06 dan berada pada kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM di Dusun Rejoso adanya pelatihan mampu mendorong daya saing terlepas dari metode pelatihan yang digunakan.

Pengaruh Penggajian Terhadap Daya Saing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing. Hasil penelitian selaras dengan penelitian Khantanapha, Rattanapun, & Morasilpin (2020). Penggajian didefinisikan sebagai hak tenaga kerja berupa uang atas hasil kerja yang telah dilakukan kepada perusahaan, dalam hal ini ialah UMKM. Dalam mengukur penggajian, UMKM dapat mengukur dari kelayakan gaji, kesesuaian gaji, motivasi kerja, serta kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa penggajian UMKM di Dusun Rejoso Desa Junrejo mampu memberi motivasi kerja kepada karyawan melalui bonus dan insentif. Hal tersebut ditunjukkan pada perolehan *mean* sebesar 4,43 dan berada pada kategori sangat setuju. Selanjutnya, pelaku UMKM di Dusun Rejoso Desa Junrejo juga telah memberikan gaji yang layak sesuai beban kerja sehingga tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Khususnya pada ibu rumah tangga atau kepala keluarga yang tidak memiliki latar pendidikan tinggi. Penggajian ini dinilai cukup, sebab dapat membantu mereka memenuhi kebutuhan hidupnya. Tanpa adanya latar Pendidikan yang baik, Masyarakat tentunya kesulitan dalam mencari pekerjaan. Sehingga, dengan adanya pekerjaan yang tidak memerlukan latar belakang, serta penggajian yang sesuai dengan beban kerja akan memotivasi karyawan untuk menghasilkan produk yang bersaing di UMKM di Dusun Rejoso. Adapun motivasi tersebut berupa upaya atau dorongan untuk menyejahterakan keluarga.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Perekrutan tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing pelaku UMKM di Dusun Rejoso Desa Junrejo.
2. Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing pelaku UMKM di Dusun Rejoso Desa Junrejo.
3. Penggajian memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing pelaku UMKM di Dusun Rejoso Desa Junrejo.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya, yaitu:

1. Pertemuan dengan responden yakni pelaku UMKM Dusun Rejoso Desa Junrejo sulit dilakukan disebabkan kesibukan responden yang tidak terjadwal. Dalam hal ini, responden cenderung memiliki jadwal yang tidak teratur sehingga menyebabkan adanya penundaan dalam pengumpulan data penelitian.
2. Pengisian kuesioner dilakukan hanya melalui pengisian angket secara tertulis tanpa adanya bantuan digital seperti pengisian secara daring melalui *google form*. Hal ini disebabkan responden cenderung tidak mengikuti perkembangan digitalisasi sehingga kesulitan dalam mengisi kuesioner secara daring.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti dapat memberi saran sebagai berikut:

1. Bagi UMKM di Dusun Rejoso Desa Junrejo untuk melakukan perekrutan melalui metode dan perencanaan serta mempertahankan keikutsertaan pada pelatihan dan pemberian gaji yang sesuai guna meningkatkan saing serta mempertahankan keberlangsungan usahanya.
2. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada objek yang berbeda dengan menggunakan data sampel yang lebih banyak.

Referensi

- Abunaila, A. S. H. (2022). Improve the competitive advantage through human resources management practices in the Iraqi Banking sector. *International. Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 7(6), 9.
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). *The impact of Human resource management practice on Organizational performance. International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3824689
- Badan Pusat Statistik. (2019). Diakses pada <https://www.bps.go.id>
- Fakta Indonesia News. Selasa, 23 Juli 2019. Penjelasan Perintisan Kampung UKM Desa Junrejo Oleh Mantan Kades. Diakses pada <https://www.faktaindonesianews.com/?arsip=11791&judul=penjelasan-perintisan-kampung-ukm-desajunrejo-oleh-mantan-kades>
- Gharibeh, M. (2019). The Impact of Green Human Resource Management Practices (GHRMP) on the competitive advantage of the organization. *Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, 8(4), 630-640.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sarstedt, M., Danks, N.P., Ray, S. (2021). An Introduction to Structural Equation Modeling. In: Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. Classroom Companion: Business. Springer, Cham. Di akses pada https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_1
- Kementrian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. 2024. Desa Wisata Ukm Junrejo. Diakses pada https://jadesta.kemenparekraf.go.id/desa/ukm_junrejo
- Kementerian KUKM. (2020). Permen KUKM Nomor 5 Tahun 2020 tentang Renstra Kementerian Koperasi dan UKM Tahun 2020-2024 (p. 13).
- Khairunnisa, M. H. (2019). Manajemen modal kerja kampung wisata UMKM Dusun Rejoso, Junrejo, Kota Batu / Meifarah Hafidza Khairunnisa.
- Khantanapha, N., Rattanapun, S., & Morasilpin, T. (2020). The Effect of Human Resource Practices and Environment Management on Rice Berry Business Performance in Thailand. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(1), 211-223.
- Muhardi. (2007). Strategi Operasi untuk Keunggulan Bersaing. Graha Pustaka, Yogyakarta.

- Sedyatuti, Kristina. (2018). Analisis Pemberdayaan UMKM dan Peningkatan Daya Saing dalam Kancan Global. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 2(1), 117-127.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 7th Edition. New Jersey: Wiley
- Setiawan, A. D. 26 Juni 2023. Mengapa Kota Batu Dijuluki Kota Wisata?. Diakses pada <https://batu.jatimnetwork.com/nasional/9989275908/mengapa-kota-batu-dijuluki-kota-wisata>
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1 Cet. 11. Jakarta: Kencana
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)
- Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 465–476. ejournal.bsi.ac.id

Ramadhani Dika Maulana*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Pardiman**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Nanik Wahyuningtiyas***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma