

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Kerangka teori

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap pentingnya perannya dalam mencapai sebuah tujuan yang ada di perusahaan, maka dengan berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan yang mengelola faktor-faktor produksi lain.

Tujuan adanya manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Dengan adanya tujuan ini menuntun studi dan praktik manajemen SDM yang umum dikenal dengan manajemen personalia. Selain itu tujuan

manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior melainkan juga menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh kegagalan melakukan tugas yang dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, serta kelangsunga hidup organisasi atau perusahaan.⁹

B. Pengertian sumber daya manusia

Pengertian sumber daya menurut para ahli:

Menurut Henry Simamora sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, pemberian balas jasa, penilaian dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efisien dan efektif yang bisa membantu terwujudnya tujuan sebuah perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sofyandi sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Leading and Controlling, dalam setiap aktivitas operasional sumber daya manusia

⁹ Veithzal Rival Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2015) hal 4-6

dalam proses seleksi, pelatihan dan pengembangan guna peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan sebuah organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari beberapa pengertian sumber daya menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik dalam perusahaan ataupun sebuah instansi yang memiliki fungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Strategi yang diterapkan dalam mengembangkan suatu sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan daya produksi manusia, sebab manusia merupakan Human Capital. Manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting selain teknologi, modal, dan tanah.

Kualitas merupakan suatu tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai sebuah tujuan yang ditetapkan. Suatu pekerjaan dikatakan baik dan sukses apabila tujuan dapat tercapai dengan baik. Menurut Soekidjo Notoatmodjo kualitas sumber daya manusia adalah suatu hal yang menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik dan aspek non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan.¹⁰

Allah berfirman dalam Al-Quran mengenai kualitas yang baik yaitu dalam surat Al-Mujadalah ayat 11 yang artinya berbunyi

¹⁰ Pradono Tri Pamungkas, *Pengaruh Modal, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Promosi Terhadap Pemberdayaan UMKM, (studi kasus pada pemilik usaha di sekita pasar babadan, ungaran)*, hal. 2

Artinya:

“niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(Q.S, Al-Mujadalah [58]:11)

Selanjutnya ada 4 hal yang perlu diperhatikan dalam memahami pekerjaan seseorang, yaitu:

- a. Bagaimana profil prestasi pegawai.
- b. Sampai sejauh mana tujuan dan target tersebut sesuai dengan standar dan kualitas yang ditetapkan.
- c. Kesulitan-kesulitan yang ditemui pegawai dan bagaimana mereka mengatasinya.
- d. Sampai sejauh mana tujuan dan target kerja yang ditetapkan berhasil dicapai seseorang.

Ketrampilan dan kemampuan merupakan suatu persyaratan sebuah keberhasilan dalam suatu proses perwujudan kerja.¹¹ Pendayagunaan sumber daya manusia berorientasi pada terciptanya tenaga kerja yang dapat bekerja secara optimal sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Kualiatas tenaga kerja ditunjukkan oleh tingkat produktivitasnya. Oleh sebab itu produktivitas selalu dapat ditingkatkan. Produktifitas tenaga kerja dipengaruhi beberapa faktor sosio-demografis.

¹¹ Nurdin, *Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Besarnya Intensif Terhadap Produktif Kerja Karyawan PT. Hanagraha Abadi*, hal. 105

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Pemagangan

Pemagangan adalah bagian dari sebuah sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara intensif antara pelatihan lembaga pelatihan kerja secara langsung. Pemagangan ini di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang memiliki pengalaman dalam proses produksi barang/jasa di Perusahaan. Upaya ini dilakukan guna untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan individu.

b. Pelatihan kerja

Pelatihan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh, memberi, meningkatkan serta mengembangkan skill, disiplin, serta kinerja pada tingkat keahlian dan keterampilan tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan.

c. Kesehatan

Kesehatan dan nutrisi sangat berpengaruh terhadap ketahanan fisik dalam bekerja dan dalam meningkatkan kecerdasan tenaga kerja dalam menerima pengetahuan baru dan meningkatkan semangat kerja maka diperlukan adanya peningkatan nutrisi guna meningkatkan kesehatan bagi para pekerja.

Indikator kualitas sumber daya manusia antara lain:¹²

¹² Pradono Tri Pamungkas, *Pengaruh Modal, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Promosi Terhadap Pemberdayaan UMKM.....*hal.3

- a. Kualitas intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas berfikir, dan memecahkan masalah.
- b. Kualitas fisik dan kesehatan merupakan kemampuan tugas yang menuntut ketrampilan, kekuatan dan stamina. Indikator untuk mengukur kemampuan fisik meliputi kesehatan yang baik serta kebugaran jasmani dan memiliki kehidupan yang layak.
- c. Kualitas spiritual Kemampuan yang mempunyai kaitan dengan etika, sikap, dan perilaku dan mental manusia secara ilmiah yang biasa dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian yang baik atau buruk suatu keadaan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.

C. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hal yang perlu di analisis selanjutnya yaitu kesiapan sebuah perusahaan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia mulai dari pengadaan, penempatan di jabatan tertentu, sampai dengan penentuan kesejahteraan karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah konsep yang bertalian dengan kebijaksanaan, prosedur dan praktik bagaimana mengelola orang dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹³ Kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yaitu:

- a. Analisis jabatan.
- b. Perencanaan tenaga kerja
- c. Pengadaan karyawan

¹³ Kasmir, *Kewirausahaan*, (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 2006) hal. 144

- d. Pelatihan dan pengembangan
- e. Kebijakan kompensasi
- f. Perencanaan karier
- g. Kebijakan kesejahteraan dan
- h. Pemutusan hubungan kerja

D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia secara makro merupakan hal yang penting dalam rangka mencapai tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia terarah dan terencana dan mendapat pengolahan yang baik dapat menghemat sumber daya alam, atau setidaknya penggunaan sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro disebut organisasi sangat penting dalam mencapai sebuah hasil kerja yang optimal. Baik secara mikro ataupun makro pengembangan sumber daya manusia adalah bentuk investasi.

Dapat disimpulkan proses pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu *conditio sine quanon*, yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi.¹⁴ Namun dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor baik dari dalam organisasi ataupun dari luar organisasi itu sendiri.

¹⁴ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta,2003), hal. 9

a. Faktor internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terperinci faktor internal tersebut antara lain:

1. Misi dan tujuan organisasi
2. Strategi pencapaian tujuan
3. Sifat dan jenis kegiatan
4. Jenis teknologi yang digunakan

b. Faktor Eksternal

Organisasi ini berada didalam lingkungan dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan di mana organisasi itu berada. Agar organisasi dapat melaksanakan visi dan misinya, maka harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut. Faktor-faktor itu antara lain:

- a) Kebijakan pemerintah
- b) Sosio budaya masyarakat
- c) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

2. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam Islam

E. Inovasi Produk

Inovasi merupakan suatu pembaruan terhadap berbagai sumber daya sehingga sumber daya tersebut mempunyai manfaat bagi manusia. Peter Drucker berpendapat bahwa inovasi memiliki arti fungsi spesifik dari

kewirausahaan, baik dalam bisnis yang sudah ada, lembaga pelayanan publik, atau usaha yang baru didemonstrasikan oleh individu tunggal.¹⁵ Drucker juga menunjukkan inovasi merupakan sarana yang dilakukan oleh pengusaha dalam menciptakan sumber daya baru untuk menghasilkan sebuah kekayaan dengan meningkatkan potensi untuk menciptakan kekayaan. Inovasi diperlukan untuk mempertahankan atau untuk mencapai keunggulan kompetitif di pasar global. Inovasi tersebut mampu menciptakan persaingan dalam dunia usaha untuk metode bertahan yang ampuh yang digunakan oleh sebuah perusahaan. Melalui berbagai penciptaan akan membawa sebuah inovasi baru yang menjadi sebuah produk nyata, sedangkan inovasi membawa sesuatu yang baru ke dalam penggunaannya.

Tujuan adanya inovasi dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas

Secara umum, tujuan inovasi di berbagai bidang adalah untuk meningkatkan kualitas dan juga nilai sesuatu hal yang sudah ada, baik itu produk atau layanan. Dengan adanya inovasi terbaru, diharapkan produk-produk tersebut memiliki keunggulan dan manfaat yang lebih bernilai dari sebelumnya.

2. Menciptakan pasar baru

¹⁵ Ana Fitriyatul Bilgies, *Keunggulan Kompetitif Yang Dalam Menciptakan Inovasi Untuk Kewirausahaan Strategis*, Jurnal An-Nisbah, Vol. 03, No. 02, April 2017, hal. 324

Dengan adanya produk yang lebih bernilai tinggi sebagai hasil dari inovasi, maka hal ini akan menciptakan pasar baru di masyarakat.

3. Memperluas jangkauan produk

Salah satu contoh yang dapat kita lihat dari bisnis e-commerce seperti saat ini. Para pengusaha memperluas jangkauan produk mereka dengan memanfaatkan media internet yang dapat diakses lebih banyak oleh para calon konsumen potensial.

4. Mengurangi Biaya

Inovasi memiliki tujuan untuk membantu mengurangi biaya, khususnya biaya tenaga kerja. Sekarang ini banyak diciptakan mesin atau peralatan yang dapat menggantikan tenaga manusia dalam proses produksi.

Dengan adanya mesin dan peralatan tersebut maka biaya tenaga kerja untuk produksi akan semakin berkurang. Selain itu, penggunaan mesin dan peralatan pada proses produksi barang/ jasa tertentu akan menghasilkan kinerja lebih baik.

5. Mengurangi konsumsi energi

Manusia ingin menghemat penggunaan energi, sebabnya ada banyak sekali inovasi yang dilakukan manusia. Salah satunya adalah adanya sumber energi terbarukan yang memanfaatkan alam, misalnya tenaga surya, angin, dan air, sebagai sumber energi listrik.

Inovasi produk yang ada di desa Tugu ini ada kerajinan bathok kelapa yang di inovasikan menjadi sebuah lampu hias yang sangat unik dan menjadi barang yang memiliki harga jual yang sangat tinggi. Perlu

adanya inovasi guna meningkatkan daya saing dan untuk membuat ciri khas dari produk yang kita hasilkan.

Juga ada usaha telur asin, biasanya telur asin hanya direbus gitu-gitu saja, namaun sekarang pengusaha tersebut memberikan inovasi dengan telur asin asap dan kerupuk telur asin guna meningkatkan harga jual dan meningkatkan daya saing dengan para pengusaha telur asin.

D. Usaha Mikro kecil dan Menengah

1. Pengertian Usaha Mikro kecil dan menengah

Menurut undang-undang nomor 20 tahun 2008 Usaha Mikro kecil dan menengah memiliki beberapa arti sebagai berikut:

Usaha mikro adalah usaha produktif milik perorangan atau badan usaha yang memiliki kriteria yang tercantum dalam undang-undang tersebut. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif milik perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria yang tercantum dalam undang-undang tersebut. Usaha menengah, yaitu usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri atau dimiliki perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan perusahaan atau anak perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar

dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan.¹⁶ Dari penjelasan tersebut UMKM memiliki arti yaitu unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha di semua sektor ekonomi.¹⁷

Dinas koperasi dan UMKM memiliki tujuan yang berkaitan dengan usaha Mikro kecil, Mikro menengah dalam hal keberadaan dan keberlangsungan usaha-usaha yang tergolong dalam UMKM. Kebanyakan usaha ini dimiliki oleh perorangan dan biasanya merupakan usaha rintisan atau usaha dalam tahap berkembang dengan pekerja dan manajemen yang masih kurang. Peserta magang memiliki tujuan ingin membantu memecahkan masalah dan kendala yang dihadapi oleh usaha-usaha yang tergolong dalam usaha mikro yang nantinya diharapkan dapat menghindarkan usaha-usaha tersebut dari kerugian atau berhentinya usaha dengan merumuskan usulan pemecahan masalah yang sesuai.

2. Kriteria usaha Mikro kecil dan Menengah

Berdasarkan undang-undang usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) No. 20 tahun 2008 pada bab IV pasal 16 menetapkan kriteria UMKM sebagai berikut:

a. Kriteria usaha mikro

¹⁶ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008, *Tentang Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah*, (Jakarta)

¹⁷ Tambunan, Tulus H, *Usaha Mikro Kecil Menengah Di Indonesia Isu-Isu Penting*(Jakarta:LP3ES, 2012) hal. 11

- 1) Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 50.000.000 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- 2) Memiliki hasil penjualan paling banyak Rp 300.000.000 (tiga ratus juta rupiah).

b. Kriteria usaha kecil

- 1) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 50.000.000 (lima ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000 (lima ratus juta rupiah) bukan termasuk tanah dan bangunan tempat usaha tersebut.
- 2) Memiliki penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000 (tiga ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 2.500.000.000 (dua milyar lima ratus juta rupiah)

c. Kriteria usaha menengah

- 1) Memiliki kekayaan laba bersih dari Rp 500.000.000 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan yang di gunakan tempat usaha.
- 2) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

2. Kajian Penelitian Terdahulu

Berdasarkan judul yang di angkat oleh penulis, maka penelitian terdahulu menjadi acuan penulis untuk mendukung teori dalam penelitian ini di antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh abidin abdul aziz dengan judul “Pengaruh Modal Usaha, Kualitas Sumberdaya Manusia Dan Bauran Pemasaran Terhadap Perkembangan UMKM Di Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa modal usaha yang diberikan dapat berpengaruh terhadap pengembangan UMKM di kecamatan tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan populasi yang di gunakan adalah pelaku usaha mikro di kecamatan karangrejo dengan sampel sebanyak 245 pelaku usaha. Hasil penelitian ini adalah modal usaha, kualitas sumberdaya manusia, dan bauran pemasaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan UMKM di kecamatan karangrejo. Persamaannya sama-sama menggunakan variabel kualitas sumber daya manusia dengan perbedaan tempat penelitian yang berbeda. Persamaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah sama dalam penggunaan variabel kualitas sumber daya manusia terhadap pengembangan UMKM. Perbedaan dari penelitian yang saya lakukan tempat penelitian dan variabel yang lainnya tidak sama.

Penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Supriyanto, Hipni Rahman Sukrini, M, Zainal Abidin¹⁸ dengan judul “Pengaruh Orientasi Pasar Dan Inovasi Produk Terhadap Keunggulan Bersaing (Studi Kasus Pada UMKM Kopian Haji Di Kabupaten Hulu Sungai Tengah),” penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh orientasi pasar dan inovasi produk terhadap keunggulan bersaing pada UMKM kopian haji di kabupaten Hulu Sungai Tengah. Metode yang digunakan adalah metode Eksplansi . Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Sampel penelitian sebanyak 51 orang pemilik dan pengelola UMKM kopian haji di kabupaten Hulu Sungai Tengah. Hasil dari penelitian ini bahwa orientasi pasar berpengaruh positif terhadap keunggulan bersaing dan inovasi produk juga berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga semakin tinggi orientasi pasar yang dilakukan, serta semakin tinggi inovasi produk, maka semakin meningkat keunggulan bersaing UMKM kopian haji di kabupaten Hulu Tengah. Persamaan dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan variabel inovasi produk. Perbedaan dari penelitian ini adalah sampel yang disebarkan berbeda, penelitian ini menggunakan orientasi pasar untuk perbandingan sampel yang satunya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nabella dan Beni Suhendra Winarso¹⁹ dengan judul “ Pengaruh Inovasi Produk, Kualitas Sumber Daya Manusia,

¹⁸ Akhmad Supriyanto, Hipni Rahman Sukrini, M, Zainal Abidin, *Pengaruh Orientasi Pasar Dan Inovasi Produk Terhadap Keunggulan Bersaing (Studi Kasus Pada UMKM Kopian Haji Di Kabupaten Hulu Sungai Tengah)*, ISBN:978-60298081-7-9, Prosiding Seminar Nasional AIMI Jambi, 27-28 Oktober 2017, hal. 26-33

¹⁹Nabella dan Beni Suhendra Winarso, *Pengaruh inovasi produk, kualitas sumber daya manusia, jarigan usaha dan karakteristik wirausaha terhadap perkembangan UMKM Batik,*

Jaringan Usaha dan Karakteristik wirausaha terhadap perkembangan UMKM Batik”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Inovasi Produk, Kualitas Sumber Daya Manusia, Jaringan Usaha dan Karakteristik wirausaha terhadap perkembangan UMKM Batik. Metode yang di gunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan sampel pelaku UMKM yang sesuai dengan kriteria. Hasil dari penelitian ini adalah inovasi, kualitas sumber daya manusia, dan karakteristk wirausaha berpengaruh pada perkembangan usaha batik di kampung ngasem, sedangkan jaringan usaha tidak berpengaruh terhadap perkembangan usaha batik kampung Ngasem. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah variabel yang di gunakan sama-sama kualitas sumber daya manusia yang di di jadikan salah satu variabel penelitian. Perbedaannya variabelnya serta tempat penelitian yang dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yully Christiana, Ari Pradhanawati dan Wahyu Hidayat²⁰ dengan judul “Pengaruh Kompetensi Wirausaha, Pembinaan Usaha Dan Inovasi Produk Terhadap Perkembangan Usaha “. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi wirausaha, pembinaan, dan inovasi produk terhadap perkembangan usaha UKM batik. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, koefiensi determinan,

²⁰ Yully Chistiana, Ari Pradanawati, dan Wahyu Hidayat, *Pengaruh Kompetensi Wirausaha, Pembinaan Usaha Dan Inovasi Produk Terhadap Perkembangan Usaha (Studi Kasus Pada Usaha Kecil Dan Menengah Batik Di Sentra Pesindon Kota Pekalongan)*, Diponegoro journal of social and politic tahun 2014, hal 1-10 <http://ejournal-s1.undip.ac/id/index.php/>.

uji signifikansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara parsial, variabel kompetensi wirausaha berpengaruh terhadap perkembangan usaha sebesar 77,7% pembinaan usaha berpengaruh terhadap perkembangan usaha sebesar 23,9%, dan inovasi produk berpengaruh terhadap perkembangan usaha sebesar 66,5%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah menggunakan variabel inovasi produk dan tenang UMKM. Perbedaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan hanya satu yang sama dengan penelitian yang saya gunakan serta studi kasus kita berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Citra Lestari, Nawazirul Lubis dan Widayanto dengan judul “Pengaruh Jaringan , Inovasi Produk Dan Persaingan Usaha Terhadap Perkembangan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Studi Kasus Pada IKM Makanan Di Kecamatan Kuningna Kabupaten Kuningan Jawa Barat)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jaringan usaha, inovasi produk dan persaingan usaha terhadap perkembangan usaha mikro kecil dan menengah. Metode yang di pakai oleh penelitian adalah kuantitatif dengan penyebaran kuisioner sebagai instrumen penelitian. Dengan sampel penelitian ini adalah seluruh IKM makanan yang ada di kecamatan kuningan. Sampel yang digunakan sebesar 85 IKM dengan uji validitas dan reabilitas. Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah jaringan usaha mempunyai pengaruh yang positif terhadap perkembangan UMKM dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,081% dan koefisien determinan sebesar 78,2%, yang kedua inovasi produk mempunyai pengaruh positif terhadap

perkembangan UMKM dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,512% dan nilai koefisien determinan sebesar 70%. Persaingan usaha memiliki pengaruh yang negatif terhadap perkembangan UMKM dengan nilai koefisien regresi sebesar -1,265 dan nilai determinan sebesar 50.4%. seluruh variabel independen yaitu jaringan usaha (X_1), inovasi produk (X_2) dan persaingan usaha (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel independen perkembangan UMKM. Dan hasil analisis ditemukan bahwa variabel independen yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap perkembangan UMKM adalah variabel jaringan usaha. Persamaan dari penelitian yang saya lakukan adalah kesamaan satu variabel yaitu inovasi produk terhadap pengembangan UMKM. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah beberapa variabel serta tempat yang akan di gunakan untuk penelitian.

3. Hipotesis Penelitian

Uraian Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H_1 : Ada pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap perkembangan UMKM

H_0 : Kualitas Sumberdaya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan UMKM

H_2 : Ada pengaruh inovasi produk terhadap perkembangan UMKM

H_0 : Inovasi produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan UMKM

H_3 : Ada pengaruh antara kualitas sumberdaya Manusia dan inovasi produk terhadap perkembangan UMKM secara bersama-sama

Ho : Pengaruh antara kualitas sumberdaya Manusia dan inovasi produk secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan UMKM