



PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH DI TANJUNGPINANG

Riska Dwi Wahyuni, Lai Sen Mih Mustika Putri, Irfan Maulana, Satriadi

STIE Pembangunan, Tanjungpinang, Indonesia

Email: riskadw2203@gmail.com, laisen@gmail.com, irfnmlana10@gmail.com, satriadi@stie-pembangunan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengkaji penerapan manajemen kinerja pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Tanjungpinang pada KATENG Backyard Coffee. UMKM memiliki peran strategis dalam pertumbuhan ekonomi lokal, Sehingga masih memerlukan upaya untuk meningkatkan penerapan manajemen kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis penerapan manajemen kinerja pada KATENG Backyard Coffee. Metode penelitian yang akan digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan pemilik dan karyawan KATENG Backyard Coffee. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa dalam menerapkan manajemen kinerja yang dilakukan Kateng Backyard Coffee telah memberikan hasil yang baik dengan adanya pendekatan fleksible yang memberikan hasil yang baik, adanya kestabilan dalam tim, memberikan pelatihan dan pengembangan pada karyawan, adanya SOP sebagai patokan dalam bekerja, seta terus melakukan inovasi untuk kedepannya.

Kata Kunci: UMKM, manajemen kinerja, penerapan

Abstract

This study examines the application of performance management in Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Tanjungpinang at KATENG Backyard Coffee. MSMEs have a strategic role in local economic growth, so they still need efforts to improve the implementation of performance management. Therefore, this study aims to analyze the application of performance management in KATENG Backyard Coffee. The research method to be used is descriptive qualitative, using data collection techniques through direct interviews with owners, employees of KATENG Backyard Coffee. The results of the research obtained that in implementing performance management carried out by Kateng Backyard Coffee has provided good results with a flexible approach that provides good results, stability in the team, providing training and development to employees, the existence of SOPs as a benchmark in work, and continuing to innovate in the future.

Keywords: MSME, performance management, implementation

Pendahuluan

Menurut (Mawuntu & Aotama, 2022) Indonesia, merupakan salah satu negara terbesar di Asia Tenggara, memiliki perekonomian yang beragam dengan kontribusi yang

signifikan dari sektor UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). UMKM di Indonesia tentu memiliki peran yang sangat penting dalam menggerakkan perekonomian, menciptakan lapangan pekerjaan, dan mendukung pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Dalam penelitian yang ditulis (Sofyan, 2017), Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) mengungkapkan fakta yang sangat mengesankan tentang peran UMKM dalam ekonomi Indonesia. Dari buku (Handini et al., 2020) Selain itu, fakta bahwa UMKM menyerap sekitar 97% tenaga kerja adalah bukti dari peran sosial ekonomi yang dimainkan oleh sektor ini.

Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya. Banyak UMKM terbatas dalam hal modal, sumber daya manusia, dan teknologi yang dapat mereka manfaatkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Adawiyah, 2011) dalam *Jurnal Sustainable Competitive Advantage (SCA)*: Keterbatasan ini seringkali membuat mereka kesulitan menerapkan sistem manajemen kinerja yang canggih.

Selain itu, pemahaman yang terbatas tentang manajemen kinerja juga menjadi hambatan yang terdapat didalam jurnal (Lubis, 2017). Menurut (Edward et al., 2023) Kesuksesan seorang pengusaha memiliki dampak yang signifikan pada keseluruhan kinerja bisnisnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan usaha tersebut tidak hanya bermanfaat bagi pemiliknya, melainkan juga berdampak positif pada karyawan yang bekerja di dalamnya, serta pada lingkungan sekitarnya. Melalui peningkatan kinerja bisnis UMKM, kontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi dapat terwujud, dan pada gilirannya, membantu mengurangi tingkat kemiskinan dalam masyarakat.

Dalam penelitian (Sarikullah et al., 2023) Pemilik UMKM telah mencapai puncak kemampuannya dalam menerapkan inovasi, termasuk kemampuan untuk menyelesaikan masalah, mengidentifikasi peluang yang menguntungkan, dan mengusung pembaruan serta ide-ide inspiratif untuk dapat menjaga kelangsungan usaha. Serta hal lain yang perlu diperhatikan pemilik yaitu pemilik UMKM perlu menjunjung tinggi keanekaragaman produk, mendesain kemasan yang menarik, memberikan layanan purna jual yang responsif, serta menunjukkan keramahan saat menghadapi keluhan konsumen, karena semua aspek ini merupakan elemen kunci yang harus diperhatikan dengan seksama (Yulianto & Gusti, 2021).

Menurut (Halim, 2020) Di tengah persaingan yang ketat, UMKM perlu mengidentifikasi keunggulan kompetitif mereka. Namun, tanpa alat yang tepat untuk mengukur dan menganalisis kinerja mereka, tugas ini menjadi sulit. Sehingga dengan manajemen kinerja yang efektif membantu UMKM dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, memungkinkan mereka mengambil keputusan yang lebih baik untuk pertumbuhan bisnis.

Menurut (Anggraeni et al., 2013) dengan adanya dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, lembaga keuangan, dan organisasi pengembangan bisnis, sangat penting. Pelatihan, bantuan dalam mengakses modal, dan sumber daya untuk menerapkan

praktik manajemen kinerja yang baik adalah langkah-langkah yang dapat membantu UMKM mengatasi hambatan-hambatan ini.

Tanjungpinang, sebagai salah satu kota yang berada di kepulauan Indonesia, memiliki potensi besar untuk mendukung pembangunan ekonomi lokal. UMKM di Tanjungpinang memiliki peran strategis dalam pertumbuhan ekonomi daerah. Salah satu contoh UMKM di Tanjungpinang yaitu KATENG *Backyard Coffee*. KATENG *Backyard Coffee* adalah sebuah usaha cafe kecil yang telah berjalan sejak tahun 2021 dan terus beroperasi hingga saat ini. KATENG *Backyard Coffee* berlokasi di Jalan Raja Haji Fisabilillah, Gg Pulau Pandan No.33 Km 5 atas, Kelurahan Sei Jang, Kecamatan Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang.

Selama telah beroperasi hampir 2 tahun, pemilik KATENG *Backyard Coffee* masih terus berupaya untuk meningkatkan penerapan manajemen kinerja, seperti memberikan pelayanan yang efektif, pengembangan karyawan melalui pelatihan, melakukan pengembangan menu dan inovasi lainnya, memastikan evaluasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta pemastian reward yang diberikan dapat diterima puas oleh karyawannya. Oleh karena itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen kinerja pada KATENG *Backyard Coffee*.

Dalam penelitian ini, kami akan melakukan analisis penerapan manajemen kinerja pada KATENG *Backyard Coffee*. Kami akan mengumpulkan data melalui wawancara dengan pemilik dan karyawan KATENG *Backyard Coffee*. Diharapkan adanya hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pemilik UMKM lainnya dalam mengelola bisnis mereka, terutama dalam hal penerapan manajemen kinerja yang efektif. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan sebuah kontribusi bagi pengembangan teori dan juga praktik manajemen kinerja pada UMKM di Indonesia.

Menurut (Tsauri, 2014) , manajemen adalah suatu aktivitas yang sangat penting dalam kehidupan organisasi. Dalam konsep ini, manajemen dilihat sebagai proses yang bertujuan untuk mengatur, mengelola, dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Menurut (Nurmawanti et al., 2023) Aktivitas manajemen ini dilakukan dengan tujuan utama, yaitu mengarahkan organisasi menuju pencapaian visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini mencakup aspek pengaturan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan berbagai elemen lainnya yang diperlukan dalam operasi organisasi. Selain itu, pandangan ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang bijaksana dalam proses manajemen, di mana pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk memotivasi, membimbing, dan menginspirasi sumber daya manusia dalam organisasi. Selain itu, pemimpin juga harus dapat mengenali tingkat kedewasaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dan mengelola mereka sesuai dengan tingkat tersebut hal ini menurut (Chairunnisya et al., 2022).

Manajemen sebagai pengetahuan berperan sebagai fasilitator dalam mengalirkan pengetahuan di antara anggota organisasi, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan. Pendekatan manajemen pengetahuan bertujuan untuk menciptakan lingkungan dimana organisasi dapat terus belajar dan berinovasi, sehingga pekerjaan dan

pembelajaran menjadi bagian tak terpisahkan dalam mencapai keunggulan kompetitif (Mulyana & Romi, 2023).

Dalam esensi, konsep ini menggaris bawahi bahwa manajemen adalah alat yang kuat dalam membantu organisasi mencapai visi dan misinya. Ini juga mengingatkan kita bahwa manajemen bukan hanya tentang perencanaan dan pengorganisasian, tetapi juga tentang hubungan manusia dan kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian, manajemen menjadi kunci bagi keberhasilan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan menurut jurnal yang ditulis (Taufik & Irwandi, 2014) .

Menurut (Tsauri, 2014), manajemen kinerja merupakan suatu sistem yang terdiri dari serangkaian kegiatan dan proses yang saling terkait. Tujuan utama dari adanya sistem ini adalah untuk dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, manajemen kinerja melibatkan pengukuran, pemantauan, pengembangan, dan evaluasi kinerja individu serta upaya-upaya untuk menyelaraskan kinerja tersebut dengan tujuan dan strategi organisasi. (Yunitasari et al., 2014) Dalam manajemen kinerja, pengembangan kemampuan sumber daya manusia sebagai kontributor individu atau anggota tim lebih berfokus pada kolaborasi antara manajer dan individu dari pada hanya mengandalkan instruksi. Proses ini lebih ditujukan untuk mencapai kesepakatan bersama dalam upaya untuk meningkatkan kinerja, dari pada sekadar memberikan perintah atau tugas.

Manajemen kinerja mencakup berbagai aspek, termasuk penetapan sasaran kinerja, pengembangan rencana kerja, pengukuran kinerja, umpan balik, pelatihan, serta evaluasi dan pengambilan keputusan berdasarkan kinerja yang dicapai. Dengan kata lain, manajemen kinerja adalah pendekatan yang sistematis untuk mengelola dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Dengan fokus pada pengembangan individu dan pencapaian tujuan organisasi, manajemen kinerja menjadi kunci bagi kesuksesan dan pertumbuhan berkelanjutan sebuah entitas bisnis atau organisasi. (Darwin et al., 2023) Kemampuan perusahaan dalam efisien mengelola sumber daya yang dimilikinya akan tercermin dalam kinerja bisnis yang baik, yang memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan usahanya dengan optimal.

Dalam bisnis sangat penting untuk menerapkan manajemen kinerja karena manfaatnya yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Manajemen kinerja membantu perusahaan dalam berbagai aspek, salah satunya membantu mengukur dan memantau kinerja karyawan dan unit kerja. Dengan memiliki sistem yang baik untuk mengukur pencapaian tujuan, perusahaan dapat memahami sejauh mana sasaran telah tercapai. Ini memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana perusahaan berkinerja dan apakah ada perbaikan yang diperlukan.

Dalam penelitian (Sari et al., 2023) Penerapan manajemen kinerja memungkinkan perusahaan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan. Umpan balik yang konstruktif membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga

mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Ini juga memotivasi karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Penerapan manajemen kinerja juga membantu perusahaan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Dengan melihat hasil evaluasi kinerja, perusahaan dapat menentukan di mana pelatihan tambahan diperlukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Ini membantu dalam membangun tim yang lebih berkualitas dan kompeten. Penerapan manajemen kinerja yang efektif dapat membantu perusahaan mencapai hasil yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Menurut Armstrong (2009:263) dalam buku manajemen kinerja yang ditulis oleh (Hery, 2019) mengemukakan untuk perlunya menempuh 10 langkah untuk dapat mengembangkan manajemen kinerja yaitu: 1) Menentukan masalah bisnis (Decide on Business Case). 2) Menentukan sasaran (Set Objectives). 3) Mendapatkan komitmen manajer lini (Gain line manager commitment). 4) Menyusun pedoman dasar (Draw up guiding principles). 5) Mendefinisikan proses (Define the Process). 6) Menguji panduan (Test the Guidelines). 7) Komunikasi (Communicate). 8) Merencanakan pelatihan (Plan Training). 9) Mengimplementasikan (Implement). 10) Evaluasi (Evaluate).

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian Penerapan Manajemen Kinerja pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Di Tanjungpinang (*KATENG Backyard Coffee*) adalah kualitatif deskriptif. Menurut (Abdussamad, 2021) penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang bersifat deskriptif dan interpretatif. (Sahir, 2021) Teknik pengumpulan data yang digunakan melibatkan wawancara langsung untuk mendapatkan informasi relevan mengenai manajemen kinerja yang diterapkan di *KATENG Backyard Coffee*.

Menurut (Hardani et al., 2020), teknik pengumpulan data merupakan suatu langkah-langkah atau metode yang digunakan dalam mengumpulkan informasi atau data dalam rangka melakukan penelitian. Teknik-teknik pengumpulan data ini dapat bervariasi tergantung pada jenis penelitian, tujuan penelitian, dan sumber data yang digunakan. Terdapat teknik dalam pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini meliputi wawancara.

Dilakukannya penelitian ini dengan populasi yang berjumlah 5 orang yang terdiri dari pemilik, 3 karyawan penuh waktu, dan 1 karyawan paruh waktu. Terdapat sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemilik dan 1 karyawan dari *KATENG Backyard Coffee*. Penelitian ini dilakukan di “*KATENG Backyard Coffee*” sebagai salah satu UMKM yang bergerak dibidang coffee shop yang berlokasi di Jalan Raja Haji Fisabilillah Gang Pulau Pandan Nomor 33 Tanjungpinang.

Hasil dan Pembahasan

Usaha ini didirikan oleh Sekhudin pada 23 Oktober 2021. Latar belakang pendiriannya berasal dari pendidikan di bidang pariwisata dan pengalaman di industri perhotelan. Keputusan untuk memulai usaha juga dipengaruhi oleh kesulitan dalam mencari pekerjaan selama pandemi. Alamat usaha berlokasi di Jalan Raja Haji Fisabilillah Gang Pulau Pandan Nomor 33, dipilih karena merupakan lokasi pribadi. Lokasi ini dipandang unik karena pada waktu itu belum ada konsep serupa untuk membuka usaha di belakang rumah.

Meskipun tidak dapat memastikan bahwa orang di luar akan mengetahui lokasi ini, media sosial seperti Instagram, Facebook, dan Google Maps membantu dalam meningkatkan visibilitasnya. Usaha ini mempekerjakan 3 karyawan penuh waktu dan 1 karyawan paruh waktu. Para karyawan tidak bekerja dengan sistem shift, dengan jam kerja tetap dari pukul 14.00 hingga pukul 22.00 pada hari kerja, dan pada akhir pekan hingga pukul 23.00. Rata-rata usia karyawan adalah 21 tahun, dan tidak ada persyaratan khusus terkait usia dalam proses rekrutmen. Namun, diusulkan agar karyawan memiliki usia produktif sekitar 25 tahun karena cenderung lebih aktif dan inisiatif. Yang terpenting adalah kemauan untuk belajar dan bertanggung jawab.

Ciri khas usaha ini adalah konsep "industrial garden", menggabungkan elemen taman dengan sentuhan industrial melalui penggunaan besi, kayu, dan desain semen yang khas. Fasilitas termasuk meja, kursi, toilet, Wi-Fi, dan area pengisian daya. Menu utamanya adalah kopi, sesuai dengan identitas coffee shop, namun juga menyediakan hidangan tradisional seperti nasi goreng dan mie goreng.

Dalam manajemen kinerja, pemilik usaha tidak memberlakukan aturan ketat terkait disiplin karena disiplin kerja diandalkan pada kesadaran masing-masing karyawan, namun pemilik usaha telah menetapkan waktu masuk. Keterlambatan tanpa konfirmasi tidak dikenakan sanksi, namun jika karyawan tidak masuk, maka tidak akan mendapatkan uang makan. Uang makan berbeda dari gaji pokok yaitu sebagai bentuk insentif yang diberikan pemilik usaha. Sebagian besar dari perencanaan kinerja telah dilaksanakan. Para karyawan sudah memahami jam kerja dan selalu memberi konfirmasi jika terlambat. Izin tidak dibatasi dan pelayanan kepada pelanggan dianggap sudah baik.

Karyawan yang belum memiliki pengalaman bekerja sebelumnya di industri coffeeshop akan mendapatkan pelatihan yang akan diberikan oleh pemilik usaha dengan tidak adanya waktu yang ditentukan. Proses pelatihan dimulai dari peran sebagai waiter, yaitu mempelajari cara berinteraksi dengan pelanggan dan berlanjut dalam proses pelatihan mengoperasikan aplikasi kasir. Setelah itu, karyawan diperkenalkan dalam pengoperasian pada mesin kopi dan berbagai teknik pembuatan minuman. Meskipun awalnya bertugas sebagai waiter, kini tugas yang dipegang karyawan lebih menitikberatkan pada rolling dan backup pekerjaan yang kosong. Untuk menghadapi berbagai tugas sekaligus, karyawan mengaplikasikan strategi backup dengan rekan kerja lainnya.

Untuk menunjang manajemen kinerja, pemilik usaha menyediakan sarana dan prasarana namun tempat istirahat tidak ada aturan khusus, serta memberikan pelatihan kepada karyawan. Hal ini termasuk pelatihan pelayanan makanan dan minuman, teknik seduh

kopi manual, pembuatan kaligrafi Espresso, serta standar pelayanan yang baik lainnya. Pemilik usaha juga memberikan bimbingan dan nasehat kepada karyawannya. Peluang Manajemen kinerja dilakukan bertujuan untuk dapat memberikan pelayanan yang unggul dibandingkan dengan pesaing dan memberikan pengalaman positif bagi pelanggan. Untuk mengikuti perkembangan tren dan perubahan dalam bisnis, pemilik usaha berusaha mengakomodasi permintaan baru, seperti kopi mocktail, dan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk melakukan riset dan pengembangan menu baru. Mereka juga mengadakan promosi khusus pada hari-hari besar. Namun, belum pernah melakukan iklan formal.

Evaluasi kinerja dilakukan secara teratur terutama pada tahap awal yaitu ketika karyawan belum mengetahui jauh mengenai kopi. Pada saat atasan memberikan masukan atau koreksi, karyawan dengan tulus melaksanakannya dan memperbaiki sesuai arahan yang diberikan. Pemilik usaha memberikan umpan balik kepada karyawan untuk dapat membantu mereka melakukan mengembangkan kemampuan mereka lebih lanjut. Karyawan yang menunjukkan kinerja unggul mendapatkan penghargaan berupa gaji pokok, bonus, uang makan dan uang kerajinan yang tidak setiap bulan bisa 2 bulan sekali bisa 3 bulan sekali didapatkan, hal ini sebagai apresiasi atas kinerja mereka sebagai motivasi tambahan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Pemilik secara aktif memantau kinerja karyawan setiap hari, memastikan bahwa standar kualitas tetap terjaga. Standar kinerja di café "KATENG Backyard Coffee" terdokumentasikan dalam prosedur operasional standar (SOP) untuk setiap posisi pada bagian barista, kasir, server yang mencakup pelayanan, persiapan menu, dan tata letak meja. Meskipun SOP memberikan kerangka kerja yang jelas sebagai patokan, pemilik usaha tetap memberi kebebasan pada karyawan untuk mengekspresikan gaya pribadi mereka dalam melayani pelanggan. Karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti kompetisi atau program lain yang dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Pemantauan kinerja juga memungkinkan pemilik untuk mendeteksi potensi masalah atau peluang untuk perbaikan. Jika saat terjadi lonjakan pesanan pada malam hari, menghadapi keluhan dari pelanggan bisa menjadi tantangan tersendiri bagi pemilik dan timnya yaitu berusaha untuk mengatasi masalah dengan memberikan penjelasan atau saran solusi seperti dengan menjelaskan menu dan aturan di awal, hal ini dilakukan untuk menghindari konflik. Terlepas dari kesulitan tersebut, karyawan tetap merasa puas dengan kondisi kerja. Mereka menikmati lingkungan kerja yang baik, mendapatkan kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta merasakan kepuasan dari reward dan pengakuan atas kerja keras mereka.

Sejak berdirinya "KATENG Backyard Coffee", pergantian karyawan hanya terjadi satu kali. Hal ini menunjukkan stabilitas dalam tim. Pemilik usaha juga berencana untuk melakukan inovasi di masa depan, seperti penambahan ruangan semi-indoor dan peningkatan pada peralatan mesin kopi. Tujuan dari manajemen kinerja yang dilakukan adalah memberikan pelayanan unggul kepada pelanggan, menciptakan pengalaman yang positif, dan membangun reputasi yang kuat untuk cafe "KATENG Backyard Coffee".

Meskipun pemilik merasa puas dengan manajemen kinerja saat ini, ia terus mencari peluang untuk meningkatkan operasional dan mempertahankan standar kualitas yang tinggi.

Kesimpulan

Manajemen kinerja yang telah diterapkan oleh pemilik usaha KATENG Backyard Coffee, sekhudin yaitu melakukan perencanaan yang berfokus pada perbaikan kinerja kedepannya, perumusan tujuan, pelaksanaan, memberikan pelatihan yang menyeluruh dan selaras kepada karyawan, pengembangan karyawan juga terjadi melalui kompetisi atau program lain, Standar kinerja yang terdokumentasi memberikan patokan yang jelas, pemantauan dan evaluasi kinerja dilakukan secara aktif oleh pemilik setiap hari, bimbingan dan arahan, serta reward dan pengakuan atas kerja juga diberikan pemilik, Sehingga dengan manajemen kinerja yang efektif dapat membantu UMKM KATENG Backyard Coffee dalam memberikan pelayanan yang unggul kepada pelanggan, menciptakan pengalaman positif, dan membangun reputasi yang kuat. Dengan hal ini dapat disimpulkan hasil kinerja yang telah dicapai oleh "KATENG Backyard Coffee" dapat dianggap sebagai hasil yang baik.

BIBLIOGRAFI

- Abdussamad, Z. (2021). Buku Metode Penelitian Kualitatif (P. Rapanna (ed.)). CV. syakir Media Press.
- Adawiyah, W. R. (2011). Faktor Penghambat Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM): Studi di Kabupaten Banyumas. 1(1). <http://jp.feb.unsoed.ac.id/>
- Anggraeni, F. D., Hardjanto, I., & Hayat, A. (2013). Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Melalui Fasilitasi Pihak Eksternal Dan Potensi Internal (Studi Kasus pada Kelompok Usaha "Emping Jagung" di Kelurahan Pandan Wangi kecamatan Blimbing, Kota Malang). Jurnal Administrasi Publick (JAP), 1(6), 1286–1295.
- Chairunnisya, T., Putri, T. A. C., Setiawan, H., & Akbar, J. (2022). Penerapan Manajemen Kinerja Dalam Sumber Daya Manusia Pada UMKM Cafe Uncle Jack. Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi, 1(2), 45–47. <https://doi.org/https://doi.org/10.59024/semnas.v1i1.5>
- Darwin, Sofyan, Tanjung, S. R. P., Chandra, E., & Silitonga, H. P. (2023). Peran Entrepreneur Networking Dalam Memoderasi Hubungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja UMKM. Jurnal Internasional Sains, Teknologi & Manajemen, 4(1), 61–68. <https://ijstm.inarah.co.id/imdex.php/ijstm/article/view/713>
- Edward, Chairunnisa, F., & Siregar, A. P. (2023). Model Kompetensi Digitalpreneur Dan Literasi Digital Pada Kinerja Usaha UMKM di Provinsi Jambi. Dinasti Internasional Journal Of Management Science, 4(4), 473–482. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijms.v4i3.162>
- Halim, A. (2020). Pengaruh Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Mamuju. GROWTH: Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan, 1(2).
- Handini, sri, Sukei, & Kanty, H. (2020). Optimalisasi Ekonomi Masyarakat Pesisir Pantai.

- Hardani, Andriani, H., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, J. D., & Auliya, N. H. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Hery. (2019). Manajemen Kinerja. Grasindo.
- Lubis, T. A. (2017). Kinerja UMKM Studi Empiris. Media Salim Indonesia. www.salimmedia.com
- Mawuntu, P. S. T., & Aotama, R. C. (2022). Pengukuran Kinerja UMKM Berdasarkan Key Performance Indicators (KPI) Metode Balanced Scorecard. WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi), 21(1), 72–83. <https://doi.org/10.22225/we.21.1.2022.72-83>
- Mulyana, A. R., & Romi, M. V. (2023). Kompetensi Kewirausahaan, Dan Inovasi Kuliner Kota Bandung Kinerja UKM Yang Dimediasi Oleh Knowledge Management. International Journal Of Economics, 2(2), 452–463. <https://doi.org/10.55299/ijec.v2i2.492>
- Nurmawanti, Karfina, S., Septira, D., Rifandi, A., & Satriadi. (2023). Penerapan Manajemen Kinerja Pada UMKM Kedai Kopi Jembatan. SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPER HUBISINTEK, 3(1), 273–282. <https://ojs.udb.ac.id>
- Sahabuddin, R. (2015). Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro, Kecil, & Menengah Dalam Perspektif Kewirausahaan (H. Tahir (ed.)). Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Rumah Buku Carabaca Makassar.
- Sahir, H. S. (2021). Metodologi Penelitian (T. Koryati (ed.)). KBM Indonesia. www.penerbitbukumurah.com
- Sari, M., Sari, R., Wulandari, ;, Satriadi, ;, Dwi, ;, & Haryani, S. (2023). Penerapan Strategi Sumber Daya Manusia pada KATENG Backyard Coffee. Prosiding Seminar Nasional LPPM UNIPAR 2023 Jember, 1(1), 427–432. <http://prosiding.unipar.ac.id/index.php/seminalu>
- Sarikullah, I., Kistyanto, A., & Nugrohoseno, D. (2023). Dampak Kepemimpinan Wirausaha Terhadap Kinerja UMKM dengan Proses Inovasi dan Kinerja Inovasi sebagai Variabel Intervensi pada UMKM Binaan Dinas Koperasi Kabupaten Lamongan. Jurnal Internasional Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Ilmu Sosial, 3(3), 505–518.
- Sofyan, S. (2017). Peran UMKM (Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah) Dalam Perekonomian Indonesia. Bilancia : Jurnal Studi Ilmu Syariah Dan Hukum, 11(1), 33–64. <https://doi.org/10.2423/blc.v11i1.298>
- Taufik, A., & Irwandi, S. A. (2014). Partisipasi Penetapan Tujuan Perusahaan Sebagai Variable Prediktor Terhadap Kinerja Manajerial. Jurnal Akuntansi Multiparadigma JAMAL, 5(2), 170–344. doi: <http://dx.doi.org/10.18202/jamal.2014.08.5023>
- Tsauri, S. (2014). Manajemen Kinerja (K. Rifa'I (ed.)). Stain Jember Press.
- Yuliarto, R. T., & Gusti, G. P. (2021). Peran Mediasi Kepercayaan dari Pengalaman Masa Lalu Orientasi Pasar Dan Kinerja UMKM : Kuantitatif Kajian Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. Jurnal Prosiding Konferensi Internasional, 4(2), 167–180. <https://doi.org/https://doi.org/10.32535/jicp.v4i21238>
- Yunitasari, Haribowo, P., & Utami, H. (2014). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. 15(3), 159–166. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32497/ab.v15i3.994>

Copyright holder:

Riska Dwi Wahyuni, Lai Sen Mih Mustika Putri, Irfan Maulana, Satriadi (2024)

First publication right:

Advances in Social Humanities Research

This article is licensed under:

