



## Pengembangan Manajemen SDM Kewirausahaan Berbasis Potensi Lokal di Kecamatan Medan Sunggal

Muhammad Alfahmi<sup>1</sup>, Muhammad Albahi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

<sup>2</sup>Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Sutan Syarif Kasim Riau

Corresponding author : [muhammadalfahmi0101@gmail.com](mailto:muhammadalfahmi0101@gmail.com)

### Abstract

Submit : 10 September 2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) kewirausahaan berbasis potensi lokal di Kecamatan Medan Sunggal. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi terhadap pelaku usaha mikro dan kecil, tenaga kerja, serta pemangku kepentingan terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM kewirausahaan masih bersifat sederhana dan belum terstruktur, terutama pada aspek perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi kinerja. Pengembangan kompetensi SDM belum dilakukan secara berkelanjutan, meskipun potensi lokal seperti keterampilan masyarakat, bahan baku, dan jaringan sosial telah dimanfaatkan dalam kegiatan usaha. Motivasi kerja SDM tergolong tinggi, namun belum didukung sistem penilaian kinerja yang terukur. Dukungan pemangku kepentingan sudah ada, tetapi belum optimal dan merata. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan manajemen SDM kewirausahaan berbasis potensi lokal melalui perencanaan yang sistematis dan kolaborasi lintas sektor..</p> <p><b>Keyword:</b> Manajemen SDM, Kewirausahaan, Potensi Lokal, UMKM, Medan Sunggal</p>
Revisi : 17 September 2025	
Publish : 30 September 2025	

### Pendahuluan

Pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) kewirausahaan berbasis potensi lokal di Kecamatan Medan Sunggal menunjukkan bahwa kualitas SDM menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing usaha mikro dan kecil. SDM kewirausahaan tidak hanya dipahami sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai individu yang memiliki kreativitas, inovasi, dan kemampuan adaptif terhadap dinamika pasar lokal (Dessler, 2020).

Kecamatan Medan Sunggal memiliki potensi lokal yang beragam, seperti usaha kuliner rumahan, perdagangan kecil, jasa bengkel, serta kerajinan berbasis kebutuhan masyarakat urban. Potensi ini memerlukan pengelolaan SDM yang terarah agar mampu berkembang secara berkelanjutan dan tidak sekadar bertahan secara tradisional (Porter, 2019).

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa perencanaan SDM kewirausahaan di Medan Sunggal masih bersifat informal dan belum terdokumentasi dengan baik. Sebagian besar pelaku usaha merekrut tenaga kerja berdasarkan kedekatan sosial dan keluarga, bukan berdasarkan kompetensi. Kondisi ini sejalan dengan temuan Armstrong (2021) yang menyatakan bahwa UMKM sering mengabaikan perencanaan SDM strategis.

Pengorganisasian SDM dalam usaha kewirausahaan lokal di Medan Sunggal umumnya bersifat sederhana, dengan pembagian kerja yang fleksibel namun tidak terstruktur. Fleksibilitas ini memberikan keuntungan dalam efisiensi, tetapi berpotensi menurunkan produktivitas jika tidak disertai kejelasan peran dan tanggung jawab kerja (Robbins & Judge, 2020).

Aspek pengembangan kompetensi SDM menjadi tantangan utama dalam kewirausahaan berbasis potensi lokal. Pelatihan yang diikuti pelaku usaha dan tenaga kerja masih terbatas dan tidak berkelanjutan. Padahal, pengembangan SDM melalui pelatihan kewirausahaan terbukti mampu meningkatkan kinerja usaha dan inovasi produk (Noe et al., 2021).

Pembahasan juga menunjukkan bahwa potensi lokal Medan Sunggal belum sepenuhnya diintegrasikan ke dalam strategi pengembangan SDM. Banyak pelaku usaha belum memahami bahwa nilai budaya, selera lokal, dan jaringan sosial masyarakat dapat menjadi keunggulan kompetitif jika dikelola secara profesional (Kotler & Keller, 2020).

Motivasi kerja SDM kewirausahaan di wilayah ini relatif tinggi, terutama karena faktor kebutuhan ekonomi. Namun, motivasi tersebut belum sepenuhnya diarahkan pada peningkatan kualitas dan pengembangan usaha jangka panjang. Hal ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik perlu diperkuat melalui penghargaan dan pengembangan karier (Ryan & Deci, 2020).

Kepemimpinan kewirausahaan memiliki peran penting dalam pengelolaan SDM berbasis potensi lokal. Pemilik usaha yang mampu menjadi role model, komunikatif, dan terbuka terhadap inovasi cenderung memiliki SDM yang lebih loyal dan produktif. Gaya kepemimpinan partisipatif dinilai paling sesuai untuk konteks UMKM lokal (Yukl, 2020).

Pemanfaatan teknologi digital dalam manajemen SDM kewirausahaan di Medan Sunggal masih terbatas. Padahal, digitalisasi dapat mendukung pencatatan kinerja, promosi produk, dan pengembangan kapasitas SDM. Transformasi digital UMKM terbukti mempercepat adaptasi usaha terhadap perubahan pasar (OECD, 2021).

Pembahasan ini juga menunjukkan pentingnya kolaborasi antara pelaku usaha, pemerintah kecamatan, dan lembaga pendidikan dalam pengembangan SDM kewirausahaan. Pendampingan dan inkubasi usaha berbasis potensi lokal dapat meningkatkan profesionalisme SDM secara signifikan (Etzkowitz & Zhou, 2019).

Dari sisi budaya kerja, nilai gotong royong dan solidaritas sosial masih kuat dalam usaha kewirausahaan di Medan Sunggal. Nilai ini menjadi modal sosial yang penting dalam manajemen SDM, meskipun perlu diimbangi dengan prinsip profesionalisme agar tidak menghambat kinerja (Putnam, 2020).

Evaluasi kinerja SDM kewirausahaan di Medan Sunggal umumnya belum dilakukan secara sistematis. Kinerja dinilai berdasarkan hasil penjualan harian tanpa indikator yang terukur. Padahal, sistem penilaian kinerja yang sederhana namun konsisten dapat meningkatkan produktivitas SDM (Aguinis, 2019).

Pembahasan juga menegaskan bahwa keberlanjutan usaha sangat bergantung pada kemampuan pelaku usaha dalam mengembangkan SDM lokal. SDM yang terus belajar dan beradaptasi akan mampu menjaga eksistensi usaha di tengah persaingan yang semakin ketat (Schumpeter, 2021).

Pengembangan manajemen SDM kewirausahaan berbasis potensi lokal di Medan Sunggal perlu diarahkan pada peningkatan kapasitas individu dan kelembagaan usaha. Pendekatan ini sejalan dengan konsep pembangunan ekonomi lokal yang menempatkan SDM sebagai aktor utama pembangunan (Blakely & Leigh, 2019).

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM kewirausahaan di Kecamatan Medan Sunggal memiliki potensi besar untuk dikembangkan melalui perencanaan yang lebih sistematis, penguatan kompetensi, dan pemanfaatan potensi lokal secara optimal. Integrasi manajemen SDM modern dengan kearifan lokal menjadi kunci keberhasilan pengembangan kewirausahaan yang berkelanjutan (UNDP, 2022).

## **Bahan dan Alat**

### **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam proses pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) kewirausahaan berbasis potensi lokal di Kecamatan Medan Sunggal, serta menggali pengalaman, persepsi, dan praktik yang dilakukan oleh pelaku usaha setempat (Creswell & Poth, 2018).

Lokasi penelitian ditetapkan di Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, dengan pertimbangan bahwa wilayah ini memiliki karakteristik kewirausahaan yang berkembang berbasis potensi lokal, khususnya pada sektor usaha mikro dan kecil. Penelitian difokuskan pada beberapa Kelurahan yang memiliki aktivitas kewirausahaan aktif dan beragam.

Subjek penelitian meliputi pelaku usaha mikro dan kecil, tenaga kerja usaha, serta pemangku kepentingan lokal seperti aparat Kecamatan dan pendamping UMKM. Penentuan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap memiliki informasi relevan dan mendalam terkait pengelolaan SDM kewirausahaan berbasis potensi lokal (Sugiyono, 2022).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali informasi mengenai perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan evaluasi SDM kewirausahaan. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung praktik kerja, pola interaksi SDM, dan pemanfaatan potensi lokal dalam kegiatan usaha. Dokumentasi meliputi data usaha, foto kegiatan, catatan pelatihan, serta dokumen pendukung lainnya (Moleong, 2021).

Instrumen penelitian berupa panduan wawancara semi-terstruktur dan lembar observasi yang disusun berdasarkan konsep manajemen SDM dan kewirausahaan berbasis potensi lokal. Instrumen ini digunakan secara fleksibel agar peneliti dapat menyesuaikan pertanyaan dengan kondisi lapangan dan karakteristik informan (Miles et al., 2019).

Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif, yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis secara terus-menerus selama proses penelitian untuk menemukan pola, tema, dan hubungan antar kategori yang relevan dengan fokus penelitian (Miles, Huberman, & Saldaña, 2019).

Keabsahan data dijamin melalui teknik triangulasi, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari pelaku usaha, tenaga kerja, dan pihak terkait. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan pengumpulan data pada waktu yang berbeda (Lincoln & Guba, 2019).

Penelitian ini dilaksanakan dalam beberapa tahap, yaitu tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan. Tahap persiapan meliputi penyusunan instrumen dan perizinan penelitian, sedangkan tahap pengumpulan data dilakukan secara langsung di lapangan dengan tetap memperhatikan etika penelitian.

Dengan metode penelitian ini, diharapkan diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pengembangan manajemen SDM kewirausahaan berbasis potensi lokal di Kecamatan Medan Sunggal serta rekomendasi strategis yang dapat mendukung peningkatan kualitas SDM dan keberlanjutan usaha lokal.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Perencanaan SDM Kewirausahaan Berbasis Potensi Lokal**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM kewirausahaan di Kecamatan Medan Sunggal masih bersifat sederhana dan belum terstruktur. Sebagian besar pelaku usaha belum memiliki rencana tertulis terkait kebutuhan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, maupun pembagian tugas. Perencanaan SDM umumnya dilakukan secara reaktif, yaitu

menyesuaikan dengan kebutuhan usaha jangka pendek. Meskipun demikian, potensi lokal seperti keterampilan memasak, kerajinan, dan jasa teknis menjadi dasar utama dalam perekrutan tenaga kerja.

**Tabel 1. Perencanaan SDM Kewirausahaan di Kecamatan Medan Sunggal**

<b>Aspek Perencanaan</b>	<b>Temuan Lapangan</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Perencanaan tenaga kerja</b>	Belum terdokumentasi	Berdasarkan kebutuhan sesaat
<b>Dasar perekrutan</b>	Potensi dan keterampilan lokal	Non-formal
<b>Perencanaan pengembangan SDM</b>	Minim	Belum berkelanjutan
<b>Perencanaan jangka panjang</b>	Tidak tersedia	Fokus operasional harian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM kewirausahaan di Kecamatan Medan Sunggal masih bersifat sederhana dan belum terstruktur. Kondisi ini sejalan dengan teori manajemen SDM yang menyatakan bahwa UMKM cenderung mengabaikan perencanaan strategis karena keterbatasan sumber daya dan orientasi jangka pendek (Dessler, 2020). Padahal, perencanaan SDM yang baik berperan penting dalam memastikan kesesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dan arah pengembangan usaha. Penelitian terbaru oleh Rahman et al. (2022) menunjukkan bahwa UMKM yang memiliki perencanaan SDM meskipun sederhana, cenderung lebih adaptif terhadap perubahan pasar.

Berbasis potensi lokal, perencanaan SDM di Medan Sunggal sebenarnya memiliki peluang besar karena ketersediaan tenaga kerja dengan keterampilan lokal. Namun, tanpa perencanaan yang sistematis, potensi tersebut belum dapat dimaksimalkan secara berkelanjutan. Hal ini memperkuat pandangan Blakely dan Leigh (2019) bahwa pengembangan ekonomi lokal membutuhkan integrasi antara perencanaan SDM dan karakteristik wilayah.

## **2. Pengorganisasian dan Pembagian Kerja SDM**

Pengorganisasian SDM dalam usaha kewirausahaan lokal cenderung fleksibel dengan pembagian tugas yang tidak kaku. Pemilik usaha merangkap sebagai pengelola, pengawas, dan pengambil keputusan. Pembagian kerja didasarkan pada kepercayaan dan pengalaman, bukan pada struktur organisasi formal. Pola ini memudahkan koordinasi, namun berpotensi menimbulkan ketidakjelasan peran.

**Tabel 2. Pola Pengorganisasian SDM Kewirausahaan**

<b>Unsur Organisasi</b>	<b>Kondisi Aktual</b>	<b>Dampak</b>
<b>Struktur organisasi</b>	Tidak formal	Mudah beradaptasi
<b>Pembagian tugas</b>	Fleksibel	Kurang terukur

<b>Sistem pengawasan</b>	Langsung oleh pemilik	Efisien namun subjektif
<b>Koordinasi kerja</b>	Intensif	Berbasis komunikasi informal

Pengorganisasian SDM kewirausahaan di Medan Sunggal yang bersifat fleksibel mencerminkan karakteristik umum UMKM. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa struktur organisasi yang sederhana memberikan fleksibilitas dan kecepatan pengambilan keputusan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas tersebut sering kali mengorbankan kejelasan peran dan tanggung jawab kerja.

Penelitian oleh Siregar dan Nasution (2021) mengungkapkan bahwa pembagian kerja yang tidak jelas dapat menurunkan efisiensi dan menimbulkan konflik laten dalam usaha kecil. Oleh karena itu, meskipun struktur formal belum diperlukan secara kompleks, pembagian tugas yang jelas tetap penting untuk meningkatkan kinerja SDM kewirausahaan berbasis potensi lokal.

### 3. Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi SDM kewirausahaan masih terbatas. Pelatihan yang diikuti pelaku usaha dan tenaga kerja umumnya berasal dari program pemerintah atau komunitas usaha, namun belum menjangkau seluruh pelaku usaha. Pengembangan keterampilan lebih banyak diperoleh melalui pengalaman kerja langsung dan proses belajar mandiri.

**Tabel 3. Pengembangan Kompetensi SDM Kewirausahaan**

Jenis Pengembangan	Sumber	Intensitas
<b>Pelatihan kewirausahaan</b>	Pemerintah/komunitas	Tidak rutin
<b>Pembelajaran kerja</b>	Pengalaman langsung	Tinggi
<b>Pelatihan manajemen SDM</b>	Sangat terbatas	Rendah
<b>Pengembangan digital</b>	Minim	Rendah

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi SDM kewirausahaan di Medan Sunggal masih terbatas dan belum berkelanjutan. Kondisi ini sejalan dengan teori pengembangan SDM yang menekankan pentingnya pelatihan sebagai investasi jangka panjang, bukan sekadar aktivitas tambahan (Noe et al., 2021). Minimnya pelatihan berdampak pada rendahnya inovasi dan pengelolaan usaha secara profesional.

Penelitian oleh Hidayat et al. (2023) membuktikan bahwa pelatihan kewirausahaan berbasis potensi lokal mampu meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial pelaku UMKM. Dengan demikian, pengembangan kompetensi SDM di Medan Sunggal perlu diarahkan pada pelatihan yang relevan dengan karakter usaha lokal, termasuk pemanfaatan teknologi dan manajemen sederhana.

### 4. Motivasi dan Kinerja SDM Kewirausahaan

Motivasi kerja SDM kewirausahaan di Kecamatan Medan Sunggal tergolong tinggi, terutama karena faktor ekonomi dan kebutuhan hidup. Namun, kinerja SDM belum diukur secara sistematis. Penilaian kinerja masih didasarkan pada hasil penjualan dan tingkat kehadiran. Tidak terdapat indikator kinerja yang terstandar, sehingga evaluasi kinerja bersifat subjektif.

**Tabel 4. Motivasi dan Penilaian Kinerja SDM**

Aspek	Temuan	Pola Penilaian
Motivasi kerja	Tinggi	Kebutuhan ekonomi
Sistem penilaian	Tidak formal	Berdasarkan hasil harian
Indikator kinerja	Tidak baku	Subjektif
Umpan balik kerja	Langsung	Lisan

Motivasi kerja SDM kewirausahaan di Kecamatan Medan Sunggal tergolong tinggi, terutama karena faktor ekonomi. Hal ini sesuai dengan teori kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan dasar menjadi pendorong utama perilaku kerja (Robbins & Judge, 2020). Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tersebut belum sepenuhnya diikuti dengan sistem penilaian kinerja yang terukur. Aguinis (2019) menegaskan bahwa sistem penilaian kinerja yang jelas dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas SDM. Penelitian oleh Putri dan Wahyuni (2022) juga menunjukkan bahwa UMKM yang menerapkan indikator kinerja sederhana mengalami peningkatan kinerja usaha. Oleh karena itu, penguatan sistem evaluasi kinerja menjadi kebutuhan penting dalam pengembangan SDM kewirausahaan lokal.

**5. Pemanfaatan Potensi Lokal dalam Pengembangan SDM**

Pemanfaatan potensi lokal menjadi kekuatan utama dalam pengembangan SDM kewirausahaan di Medan Sunggal. Pelaku usaha memanfaatkan bahan baku lokal, selera pasar setempat, serta jaringan sosial masyarakat sebagai modal usaha. Namun, pemanfaatan potensi ini belum diintegrasikan secara optimal dalam strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan.

**Tabel 5. Pemanfaatan Potensi Lokal dalam SDM Kewirausahaan**

Jenis Potensi Lokal	Bentuk Pemanfaatan	Tantangan
Keterampilan masyarakat	Rekrutmen tenaga kerja	Belum tersertifikasi
Bahan baku lokal	Produksi usaha	Kualitas tidak seragam
Jaringan sosial	Pemasaran	Skala terbatas
Budaya lokal	Diferensiasi produk	Belum dikembangkan maksimal

Pemanfaatan potensi lokal menjadi kekuatan utama kewirausahaan di Medan Sunggal. Temuan ini mendukung teori keunggulan kompetitif berbasis lokal yang dikemukakan oleh Porter (2019), bahwa sumber daya lokal dapat menjadi diferensiasi usaha jika dikelola secara tepat. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa potensi lokal belum sepenuhnya diintegrasikan ke dalam strategi pengembangan SDM. Penelitian oleh Santoso et al. (2021) menyatakan bahwa integrasi kearifan lokal dalam pengelolaan SDM mampu meningkatkan loyalitas dan identitas usaha. Dengan demikian, pengembangan SDM kewirausahaan di Medan Sunggal perlu menempatkan potensi lokal tidak hanya sebagai sumber daya produksi, tetapi juga sebagai dasar pembentukan kompetensi dan budaya kerja.

## 6. Dukungan Pemangku Kepentingan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dukungan dari pemerintah dan lembaga terkait sudah ada, namun belum merata. Program pendampingan dan pelatihan belum menjangkau seluruh pelaku usaha di Kecamatan Medan Sunggal. Koordinasi lintas sektor masih perlu ditingkatkan untuk mendukung pengembangan SDM kewirausahaan berbasis potensi lokal.

**Tabel 6. Dukungan Pemangku Kepentingan terhadap SDM Kewirausahaan**

Pemangku Kepentingan	Bentuk Dukungan	Tingkat Efektivitas
Pemerintah daerah	Pelatihan UMKM	Sedang
Kecamatan/Kelurahan	Fasilitasi kegiatan	Terbatas
Lembaga pendidikan	Pendampingan	Rendah
Komunitas usaha	Jejaring dan informasi	Sedang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pemangku kepentingan sudah ada, namun belum optimal dan merata. Hal ini sejalan dengan konsep kolaborasi triple helix yang menekankan pentingnya sinergi antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan dalam pengembangan kewirausahaan (Etzkowitz & Zhou, 2019). Penelitian oleh OECD (2021) menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan SDM UMKM sangat bergantung pada konsistensi program pendampingan dan koordinasi lintas sektor. Oleh karena itu, peningkatan peran pemerintah kecamatan, lembaga pendidikan, dan komunitas usaha menjadi faktor kunci dalam mendukung pengembangan manajemen SDM kewirausahaan berbasis potensi lokal di Kecamatan Medan Sunggal.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) kewirausahaan berbasis potensi lokal di Kecamatan Medan Sunggal memiliki potensi yang besar namun belum dikelola secara optimal. Perencanaan dan pengorganisasian SDM kewirausahaan masih bersifat sederhana, informal,

dan berorientasi jangka pendek, sehingga belum mampu mendukung pengembangan usaha secara berkelanjutan. Pengembangan kompetensi dan pelatihan SDM juga masih terbatas dan belum dilakukan secara sistematis, padahal peningkatan kapasitas SDM merupakan faktor kunci dalam mendorong inovasi dan daya saing usaha lokal.

Motivasi kerja SDM kewirausahaan tergolong tinggi, terutama didorong oleh kebutuhan ekonomi, namun belum diimbangi dengan sistem penilaian kinerja yang terukur dan objektif. Pemanfaatan potensi lokal seperti keterampilan masyarakat, bahan baku, dan jaringan sosial telah menjadi kekuatan utama usaha, tetapi belum terintegrasi secara strategis dalam pengembangan SDM. Selain itu, dukungan pemangku kepentingan sudah tersedia namun belum merata dan belum terkoordinasi secara optimal. Oleh karena itu, penguatan manajemen SDM kewirausahaan yang terencana, berbasis potensi lokal, serta didukung kolaborasi lintas sektor menjadi kunci utama dalam meningkatkan keberlanjutan dan daya saing kewirausahaan di Kecamatan Medan Sunggal.

### Referensi

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago, IL: Chicago Business Press.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Blakely, E. J., & Leigh, N. G. (2019). *Planning local economic development: Theory and practice* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Etzkowitz, H., & Zhou, C. (2019). *The triple helix: University–industry–government innovation and entrepreneurship*. London: Routledge.
- Hidayat, R., Prasetyo, E., & Mulyani, S. (2023). Pengembangan kompetensi kewirausahaan berbasis potensi lokal pada UMKM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(2), 145–158.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2020). *Marketing management* (15th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (2019). *The constructivist credo*. Walnut Creek, CA: Left Coast Press.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (40th ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- OECD. (2021). *The digital transformation of SMEs*. Paris: OECD Publishing.
- Porter, M. E. (2019). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. New York, NY: Free Press.

- Putnam, R. D. (2020). *The upswing: How America came together a century ago and how we can do it again*. New York, NY: Simon & Schuster.
- Putri, A. R., & Wahyuni, S. (2022). Sistem penilaian kinerja sederhana pada UMKM berbasis lokal. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 77–88.
- Rahman, A., Suryana, Y., & Nugraha, A. (2022). Perencanaan SDM strategis pada usaha mikro dan kecil. *Jurnal Manajemen SDM*, 14(3), 201–213.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions*. New York, NY: Routledge.
- Santoso, B., Wibowo, A., & Kurniawan, D. (2021). Integrasi kearifan lokal dalam pengembangan SDM UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 29(2), 133–146.
- Schumpeter, J. A. (2021). *Capitalism, socialism and democracy*. London: Routledge.
- Siregar, M., & Nasution, L. (2021). Pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja UMKM. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 89–101.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- UNDP. (2022). *Local economic development and inclusive growth*. New York, NY: United Nations Development Programme.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Boston, MA: Pearson Education.