

HR-FINANCE SYNERGY FOR MSMES: PERAN MANAJEMEN SDM DAN KEUANGAN UNTUK PENGUATAN DAYA SAING UMKM LOKAL DI KOTA MAKASSAR

Sri Prilmayanti Awaluddin¹, Taufik Thahir², Mariati M³, Asri Nur Muin⁴

¹ Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

^{2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

Email: sri@nobel.ac.id

Article History

Received: 10-06-2026

Revision: 02-07-2026

Accepted: 06-07-2026

Published: 09-07-2026

Abstract. This study aims to analyze the role of human resource management and financial management in strengthening the competitiveness of local MSMEs in Makassar City through the HR-Finance Synergy approach. The background of this study is based on the condition of MSMEs that have proximity to the market and business flexibility, but are not fully supported by integrated HR and financial management. The study uses a quantitative explanatory approach with a survey method of 150 MSME actors in Makassar City. Data were analyzed using multiple linear regression and interaction models with the help of SPSS. The results show that human resource management has a positive effect on MSME competitiveness through the division of tasks, skill improvement, work motivation, and service consistency. Financial management also has a positive and relatively more dominant effect, especially through financial recording, cash flow control, separation of personal and business finances, and capital planning. The main findings of this study show a significant interaction between HR management and financial management, which indicates that MSME competitiveness increases more strongly when both functions are managed in an integrated manner. This research contributes by emphasizing the importance of the HR-Finance Synergy approach in strengthening the competitiveness of MSMEs and provides implications for designing integrative and sustainable business mentoring programs.

Keywords: HR Management; Financial Management; HR-Finance Synergy; MSME Competitiveness

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dan manajemen keuangan dalam memperkuat daya saing UMKM lokal di Kota Makassar melalui pendekatan *HR-Finance Synergy*. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada kondisi UMKM yang memiliki kedekatan dengan pasar dan fleksibilitas usaha, namun belum sepenuhnya didukung oleh pengelolaan SDM dan keuangan yang terintegrasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode survei terhadap 150 pelaku UMKM di Kota Makassar. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dan model interaksi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap daya saing UMKM melalui pembagian tugas, peningkatan keterampilan, motivasi kerja, dan konsistensi layanan. Manajemen keuangan juga berpengaruh positif dan relatif lebih dominan, terutama melalui pencatatan keuangan, pengendalian arus kas, pemisahan keuangan pribadi dan usaha, serta perencanaan modal. Temuan utama penelitian ini menunjukkan adanya interaksi signifikan antara manajemen SDM dan manajemen keuangan, yang mengindikasikan bahwa daya saing UMKM meningkat secara lebih kuat ketika kedua fungsi tersebut dikelola secara terpadu. Penelitian ini berkontribusi dengan menegaskan pentingnya pendekatan *HR-Finance Synergy* dalam penguatan daya saing UMKM dan memberikan implikasi bagi perancangan program pendampingan usaha yang bersifat integratif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen SDM; Manajemen Keuangan; Sinergi HR-Finance; Daya Saing UMKM

How to Cite: Awaluddin, S. P., Thahir, T. Mariati, M., & Muin, A. N. (2026). HR-Finance Synergy for MSMEs: Peran Manajemen SDM dan Keuangan untuk Penguatan Daya Saing UMKM Lokal di Kota Makassar. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (4), 3716-3732. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i4.6593>

PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian daerah sebagai penyerap tenaga kerja dan penggerak aktivitas ekonomi lokal. Di Kota Makassar, peran tersebut semakin signifikan mengingat posisinya sebagai pusat perdagangan, jasa, dan aktivitas ekonomi di kawasan timur Indonesia. Struktur ekonomi kota yang didominasi sektor tersier menunjukkan bahwa daya saing Makassar sangat bergantung pada kinerja UMKM lokal. Namun, besarnya peran tersebut belum sepenuhnya diimbangi oleh kapasitas manajerial UMKM yang memadai.

Berbagai persoalan internal masih membatasi daya saing UMKM, khususnya pada aspek manajemen sumber daya manusia dan manajemen keuangan. Banyak pelaku usaha mampu memulai bisnis karena peluang pasar dan jaringan sosial, tetapi menghadapi kesulitan mempertahankan pertumbuhan akibat lemahnya pembagian kerja, keterbatasan pelatihan karyawan, pencatatan keuangan yang tidak tertib, serta pencampuran keuangan pribadi dan usaha. Kondisi ini menjadi semakin problematis ketika persaingan meningkat dan tuntutan efisiensi usaha semakin tinggi. Dari sisi SDM, pengelolaan UMKM cenderung bersifat informal, dengan pemilik usaha merangkap berbagai peran manajerial. Praktik rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja belum dijalankan secara sistematis, padahal penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen SDM yang lebih terarah berkaitan dengan kinerja usaha kecil (Lai et al., 2017; Ogunyomi & Bruning, 2016). Dalam konteks UMKM Makassar yang banyak bergerak di sektor jasa dan kuliner, kualitas SDM menjadi penentu utama reputasi dan konsistensi layanan.

Aspek keuangan juga menjadi faktor krusial. Rendahnya literasi keuangan menyebabkan pelaku UMKM kesulitan dalam mengelola arus kas, menetapkan harga, dan merencanakan modal kerja. Sejumlah studi menegaskan bahwa literasi dan pengelolaan keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja dan pertumbuhan UMKM (Adomako et al., 2016; Yakob et al., 2021). Tanpa pengelolaan keuangan yang baik, peningkatan penjualan tidak selalu berujung pada peningkatan daya saing.

Permasalahan SDM dan keuangan tersebut pada praktiknya tidak berdiri sendiri. Keputusan terkait tenaga kerja selalu berimplikasi pada keuangan, begitu pula sebaliknya. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih membahas kedua aspek ini secara terpisah, sehingga belum sepenuhnya menjelaskan bagaimana keterpaduan pengelolaan SDM dan keuangan berkontribusi terhadap daya saing UMKM (Harney & Alkhalaf, 2021; Molina-García et al., 2023). Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini menempatkan HR-Finance Synergy sebagai pendekatan integratif dalam memahami daya saing UMKM lokal. Secara

eksplisit, tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap daya saing UMKM lokal di Kota Makassar; (2) menganalisis pengaruh manajemen keuangan terhadap daya saing UMKM lokal; dan (3) menguji peran sinergi antara manajemen SDM dan manajemen keuangan dalam memperkuat daya saing UMKM. Dengan fokus pada konteks lokal Kota Makassar, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dan praktis bagi pengembangan strategi penguatan UMKM yang lebih terpadu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh manajemen sumber daya manusia dan manajemen keuangan terhadap daya saing UMKM, sekaligus menilai apakah keterpaduan keduanya membentuk sinergi yang memperkuat posisi kompetitif usaha lokal. Desain penelitian bersifat cross-sectional karena data dikumpulkan pada satu periode tertentu melalui survei kepada pelaku UMKM di Kota Makassar. Lokasi penelitian ditetapkan di Kota Makassar karena kota ini merupakan pusat aktivitas ekonomi, perdagangan, jasa, kuliner, dan kewirausahaan di Sulawesi Selatan. UMKM di Makassar tidak hanya menghadapi tantangan pemasaran dan produksi, tetapi juga persoalan manajerial yang berkaitan dengan pembagian kerja, peningkatan keterampilan, pencatatan keuangan, arus kas, dan keputusan penggunaan modal. Oleh karena itu, lokasi ini relevan untuk menguji hubungan antara praktik manajemen SDM, manajemen keuangan, dan daya saing UMKM lokal.

Populasi penelitian adalah pelaku UMKM aktif yang menjalankan usaha di Kota Makassar. Unit analisis penelitian adalah pemilik atau pengelola utama UMKM karena pihak tersebut memiliki kewenangan langsung dalam pengambilan keputusan usaha. Sampel ditentukan menggunakan purposive sampling dengan kriteria: usaha telah beroperasi minimal satu tahun, berlokasi di Kota Makassar, termasuk kategori UMKM, dan responden memahami aktivitas operasional serta keuangan usaha. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 150 responden, sehingga memadai untuk analisis regresi menggunakan SPSS pada artikel SINTA 4. Data primer diperoleh melalui kuesioner berskala Likert lima poin, mulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Kuesioner mengukur empat konstruk utama, yaitu manajemen SDM, manajemen keuangan, sinergi HR-Finance, dan daya saing UMKM. Data sekunder digunakan sebagai penguat konteks penelitian, khususnya informasi mengenai perkembangan UMKM dan kondisi ekonomi lokal Kota Makassar dari pemerintah daerah, BPS, dinas terkait, dan literatur ilmiah yang relevan.

Tabel 1. Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Utama
Manajemen SDM (X1)	Kemampuan UMKM dalam mengelola tenaga kerja, keterampilan, pembagian tugas, motivasi, dan evaluasi kinerja untuk mendukung produktivitas usaha.	Pembagian kerja, peningkatan keterampilan, motivasi kerja, evaluasi kinerja, keterlibatan karyawan.
Manajemen Keuangan (X2)	Kemampuan UMKM dalam merencanakan, mencatat, menggunakan, dan mengendalikan sumber daya keuangan usaha secara teratur.	Pencatatan keuangan, pemisahan keuangan pribadi dan usaha, pengelolaan modal, pengendalian arus kas, perencanaan anggaran.
Sinergi HR-Finance (X1 x X2)	Keterpaduan antara pengelolaan SDM dan keuangan dalam mendorong efisiensi, produktivitas, dan penguatan daya saing usaha.	Anggaran pengembangan SDM, insentif berbasis kinerja, perencanaan tenaga kerja sesuai kemampuan keuangan, efisiensi biaya tenaga kerja.
Daya Saing UMKM (Y)	Kemampuan UMKM untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi usaha dalam menghadapi persaingan pasar lokal.	Kualitas produk atau layanan, harga kompetitif, loyalitas pelanggan, inovasi, perluasan pasar, keberlanjutan usaha.

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS melalui beberapa tahap. Pertama, statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban setiap variabel. Kedua, uji validitas digunakan untuk memastikan setiap item mampu mengukur konstruk penelitian, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas kelayakan minimal 0,70. Ketiga, uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi layak digunakan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Model pertama menguji pengaruh langsung manajemen SDM dan manajemen keuangan terhadap daya saing UMKM. Model kedua menguji sinergi HR-Finance melalui variabel interaksi antara manajemen SDM dan manajemen keuangan. Secara

Model 1: Pengaruh Langsung

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \varepsilon_i$$

Model 2: Sinergi HR-Finance

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 (X_{1i} \times X_{2i}) + \varepsilon_i$$

Keterangan: Y_i adalah daya saing UMKM ke- i ; X_{1i} adalah manajemen SDM; X_{2i} adalah manajemen keuangan; $X_{1i} \times X_{2i}$ adalah variabel interaksi yang merepresentasikan sinergi HR-Finance; α adalah konstanta; β_1 , β_2 , dan β_3 adalah koefisien regresi; serta ε_i adalah error term.

Koefisien β_1 menunjukkan pengaruh manajemen SDM terhadap daya saing UMKM, sedangkan β_2 menunjukkan pengaruh manajemen keuangan. Koefisien β_3 menjadi fokus utama dalam menguji konsep sinergi. Apabila β_3 bernilai positif dan signifikan, maka manajemen SDM dan manajemen keuangan tidak hanya berpengaruh secara terpisah, tetapi saling memperkuat dalam meningkatkan daya saing UMKM. Hipotesis penelitian dirumuskan

sebagai berikut: H1, manajemen SDM berpengaruh positif terhadap daya saing UMKM di Kota Makassar; H2, manajemen keuangan berpengaruh positif terhadap daya saing UMKM di Kota Makassar; dan H3, sinergi HR-Finance berpengaruh positif terhadap daya saing UMKM di Kota Makassar. Pengujian dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi

HASIL

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 150 pelaku UMKM di Kota Makassar yang terdiri atas pemilik usaha dan pengelola utama. Responden dipilih karena memiliki keterlibatan langsung dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan tenaga kerja, pencatatan keuangan, penggunaan modal, dan strategi menghadapi persaingan usaha lokal. Komposisi responden menunjukkan bahwa UMKM yang menjadi sampel cukup beragam dari sisi usia pelaku usaha, tingkat pendidikan, lama usaha, serta sektor usaha. Keragaman ini penting karena daya saing UMKM tidak hanya ditentukan oleh modal usaha, tetapi juga oleh kapasitas manajerial dan kemampuan adaptasi pelaku usaha dalam mengelola sumber daya internal.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	64	42,7%
	Perempuan	86	57,3%
Usia	< 25 tahun	21	14,0%
	25-34 tahun	59	39,3%
	35-44 tahun	46	30,7%
	>= 45 tahun	24	16,0%
Pendidikan terakhir	SMA/ sederajat	52	34,7%
	Diploma/S1	85	56,7%
	S2	13	8,6%
Lama usaha	1-3 tahun	46	30,7%
	4-6 tahun	61	40,7%
	> 6 tahun	43	28,6%
Sektor usaha	Kuliner	52	34,7%
	Fashion	34	22,7%
	Perdagangan	31	20,7%
	Jasa	23	15,3%
	Kreatif/kerajinan	10	6,6%

Tabel 1 memperlihatkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif dan memiliki pengalaman usaha lebih dari tiga tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden tidak hanya menjalankan usaha pada tahap rintisan, tetapi juga telah melewati proses adaptasi terhadap dinamika pasar lokal. Dominasi sektor kuliner, fashion, dan perdagangan juga mencerminkan karakter UMKM Kota Makassar yang banyak bergerak pada sektor

konsumsi masyarakat perkotaan. Oleh karena itu, kemampuan mengelola tenaga kerja dan keuangan menjadi faktor penting karena ketiga sektor tersebut sangat bergantung pada kualitas layanan, konsistensi produk, pengendalian biaya, dan loyalitas pelanggan.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat kecenderungan umum jawaban responden terhadap variabel manajemen SDM, manajemen keuangan, dan daya saing UMKM. Nilai rata-rata yang berada di atas titik tengah skala menunjukkan bahwa pelaku UMKM secara umum telah memiliki kesadaran terhadap pentingnya pengelolaan internal usaha, meskipun tingkat kematangannya belum sepenuhnya merata pada seluruh aspek.

Tabel 2. Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Manajemen SDM (X1)	150	3,00	5,00	4,08	0,47
Manajemen Keuangan (X2)	150	2,70	5,00	3,86	0,55
Daya Saing UMKM (Y)	150	3,00	5,00	4,03	0,50

Rata-rata manajemen SDM sebesar 4,08 menunjukkan bahwa pelaku UMKM di Kota Makassar relatif telah memahami pentingnya pembagian tugas, keterampilan kerja, motivasi, dan keterlibatan tenaga kerja dalam operasional usaha. Namun, nilai standar deviasi sebesar 0,47 menunjukkan masih terdapat perbedaan kapasitas antar-UMKM, terutama antara usaha yang sudah memiliki tenaga kerja tetap dan usaha yang masih dikelola secara keluarga. Rata-rata manajemen keuangan sebesar 3,86 merupakan nilai terendah dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek keuangan masih menjadi titik lemah yang perlu diperkuat. Sebagian pelaku UMKM telah melakukan pencatatan dan pengendalian arus kas, tetapi praktik pemisahan keuangan pribadi dan usaha, perencanaan anggaran, serta evaluasi penggunaan modal belum sepenuhnya dilakukan secara konsisten. Sementara itu, daya saing UMKM memperoleh nilai rata-rata 4,03, yang menunjukkan bahwa pelaku usaha memiliki persepsi cukup kuat terhadap kualitas produk, kemampuan mempertahankan pelanggan, dan keberlanjutan usaha, tetapi masih membutuhkan penguatan pada inovasi dan perluasan pasar.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel manajemen SDM, manajemen keuangan, dan daya saing UMKM memiliki nilai korelasi item-total di atas 0,30

dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada setiap variabel berada di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Ringkasan uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang Korelasi Item-Total	Cronbach Alpha	Keterangan
Manajemen SDM (X1)	6	0,512-0,781	0,846	Reliabel
Manajemen Keuangan (X2)	6	0,539-0,806	0,872	Reliabel
Daya Saing UMKM (Y)	7	0,558-0,824	0,889	Reliabel

Nilai reliabilitas tertinggi terdapat pada variabel daya saing UMKM, yaitu 0,889. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kualitas produk, harga kompetitif, loyalitas pelanggan, inovasi, perluasan pasar, peningkatan penjualan, dan keberlanjutan usaha memiliki konsistensi internal yang kuat dalam menggambarkan daya saing UMKM. Reliabilitas manajemen keuangan yang juga tinggi memperlihatkan bahwa pencatatan, pengendalian arus kas, perencanaan anggaran, dan pengelolaan modal merupakan satu kesatuan praktik yang saling berkaitan dalam aktivitas usaha.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi layak digunakan dalam pengujian hipotesis. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200, sehingga residual model berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas, tidak mengalami multikolinearitas, dan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Indikator	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig. = 0,200	> 0,05	Normal
Multikolinearitas X1	<i>Tolerance/VIF</i>	0,624 / 1,603	Tol. > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X2	<i>Tolerance/VIF</i>	0,624 / 1,603	Tol. > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas X1	Glejser	Sig. = 0,271	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas X2	Glejser	Sig. = 0,188	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil Regresi Pengaruh Langsung

Pengujian regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh manajemen SDM dan manajemen keuangan terhadap daya saing UMKM. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing UMKM. Artinya, semakin baik praktik pengelolaan tenaga kerja dan keuangan, semakin kuat pula kemampuan UMKM dalam mempertahankan kualitas produk, pelanggan, efisiensi biaya, dan keberlanjutan pasar.

Tabel 5. Hasil regresi linear berganda model 1

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	0,948	0,276	-	3,435	0,001
Manajemen SDM (X1)	0,324	0,091	0,302	3,560	0,001
Manajemen Keuangan (X2)	0,456	0,079	0,501	5,770	0,000

Model 1 menghasilkan nilai R Square sebesar 0,571 dan Adjusted R Square sebesar 0,565. Hal ini berarti 56,5 persen variasi daya saing UMKM dapat dijelaskan oleh manajemen SDM dan manajemen keuangan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti kemampuan digital, orientasi kewirausahaan, jejaring pasar, kualitas produk, dan dukungan kelembagaan. Nilai F sebesar 97,994 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model regresi secara simultan layak digunakan untuk menjelaskan daya saing UMKM. Koefisien manajemen SDM sebesar 0,324 dengan nilai signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing UMKM. Temuan ini menegaskan bahwa UMKM yang mampu membagi tugas secara jelas, meningkatkan keterampilan tenaga kerja, memberikan motivasi, dan melakukan evaluasi kerja cenderung lebih mampu menjaga kualitas layanan dan konsistensi operasional. Dalam konteks UMKM Kota Makassar, penguatan SDM menjadi penting karena persaingan usaha lokal banyak ditentukan oleh kecepatan pelayanan, kualitas interaksi dengan pelanggan, dan kemampuan pelaku usaha beradaptasi dengan permintaan pasar.

Koefisien manajemen keuangan sebesar 0,456 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa manajemen keuangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing UMKM. Nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan manajemen SDM mengindikasikan bahwa pengelolaan keuangan merupakan faktor yang sangat menentukan kekuatan bersaing UMKM. UMKM yang memiliki pencatatan keuangan, pengendalian arus kas, pemisahan keuangan pribadi dan usaha, serta perencanaan penggunaan modal lebih mampu mengendalikan biaya, menjaga stabilitas operasional, dan mengambil keputusan usaha secara lebih rasional.

Hasil Uji Sinergi HR-Finance

Untuk menguji sinergi HR-Finance, penelitian ini menggunakan variabel interaksi antara manajemen SDM dan manajemen keuangan. Sebelum membentuk variabel interaksi, skor manajemen SDM dan manajemen keuangan dipusatkan terlebih dahulu melalui mean centering untuk mengurangi potensi multikolinearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel interaksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing UMKM.

Tabel 6. Hasil regresi model interaksi HR-Finance

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	4,031	0,035	-	115,171	0,000
Manajemen SDM_c	0,303	0,087	0,283	3,483	0,001
Manajemen Keuangan_c	0,422	0,076	0,464	5,553	0,000
X1_c x X2_c	0,178	0,068	0,193	2,618	0,010

Model interaksi menghasilkan nilai R Square sebesar 0,612 dan Adjusted R Square sebesar 0,604. Jika dibandingkan dengan model langsung, terdapat peningkatan kemampuan penjelasan model dari 56,5 persen menjadi 60,4 persen. Kenaikan ini menunjukkan bahwa daya saing UMKM tidak hanya ditentukan oleh manajemen SDM dan manajemen keuangan secara terpisah, tetapi juga oleh keterpaduan keduanya dalam proses pengambilan keputusan usaha. Koefisien interaksi sebesar 0,178 dengan signifikansi 0,010 menunjukkan bahwa sinergi HR-Finance berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing UMKM. Makna dari hasil ini adalah pengaruh manajemen SDM terhadap daya saing akan menjadi lebih kuat ketika UMKM memiliki manajemen keuangan yang baik. Sebaliknya, pengelolaan keuangan juga akan memberikan manfaat lebih besar ketika didukung oleh tenaga kerja yang terampil, pembagian tugas yang jelas, dan budaya kerja yang produktif.

Temuan ini memperlihatkan bahwa daya saing UMKM Kota Makassar tidak cukup dibangun hanya melalui peningkatan keterampilan SDM atau perbaikan pencatatan keuangan secara terpisah. Keduanya perlu dikelola secara terpadu. Misalnya, informasi arus kas dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan, pemberian insentif, pengaturan tenaga kerja, dan efisiensi biaya operasional. Pada saat yang sama, SDM yang lebih terampil akan membantu UMKM mengelola stok, melayani pelanggan, menjaga kualitas produk, dan menggunakan sumber daya keuangan secara lebih produktif.

Ringkasan Temuan Penelitian

Tabel 7. Ringkasan hasil pengujian hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil	Keputusan
H1	Manajemen SDM berpengaruh positif terhadap daya saing UMKM.	Positif signifikan	Diterima
H2	Manajemen keuangan berpengaruh positif terhadap daya saing UMKM.	Positif signifikan	Diterima
H3	Sinergi HR-Finance berpengaruh positif terhadap daya saing UMKM.	Positif signifikan	Diterima

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM, manajemen keuangan, dan sinergi antara keduanya merupakan determinan penting dalam penguatan daya saing UMKM lokal di Kota Makassar. Manajemen keuangan muncul sebagai faktor yang relatif lebih dominan, tetapi pengaruhnya tidak berdiri sendiri. Keuangan yang tertata memungkinkan UMKM mengalokasikan sumber daya untuk pengembangan tenaga kerja, sementara SDM yang kompeten membantu UMKM menggunakan sumber daya finansial secara lebih efisien dan bernilai tambah. Dengan demikian, konsep HR-Finance Synergy memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai bagaimana UMKM lokal dapat memperkuat daya saingnya melalui integrasi kemampuan manusia dan disiplin keuangan usaha

DISKUSI

Manajemen SDM sebagai Kapasitas Operasional Daya Saing

Temuan bahwa manajemen SDM berpengaruh positif terhadap daya saing UMKM Kota Makassar menunjukkan bahwa kualitas persaingan usaha lokal tidak hanya ditentukan oleh produk atau harga, tetapi juga oleh cara pelaku usaha mengorganisasi tenaga kerja. Koefisien manajemen SDM yang positif dan signifikan mengindikasikan bahwa pembagian tugas, peningkatan keterampilan, motivasi, evaluasi kerja, dan keterlibatan karyawan memiliki peran nyata dalam membentuk kualitas layanan dan konsistensi operasional. Pada UMKM kuliner, fashion, perdagangan, dan jasa, kecepatan melayani pelanggan, ketelitian produksi, keramahan, serta kemampuan menanggapi keluhan sering kali menjadi pembeda utama antara usaha yang bertahan dan usaha yang mudah ditinggalkan pelanggan.

Hasil ini sejalan dengan Adla et al. (2020), yang menempatkan manajemen SDM sebagai sumber inovasi dalam SME ketika pemilik usaha mampu membangun pembelajaran, komunikasi kerja, dan keterlibatan karyawan. Dalam konteks UMKM Makassar, inovasi tidak harus dipahami sebagai teknologi tinggi, tetapi dapat muncul dalam bentuk penataan alur kerja, pengembangan varian produk, peningkatan kualitas pelayanan, penggunaan platform digital

sederhana, dan kemampuan menyesuaikan penawaran dengan preferensi pelanggan lokal. Artinya, manajemen SDM berfungsi sebagai kapasitas operasional yang mengubah ide usaha menjadi pengalaman pelanggan yang nyata.

Temuan ini juga memperkuat Shahzad et al. (2019), yang menunjukkan bahwa sistem kerja berkinerja tinggi dapat mendorong performa inovasi pada SME. Pada UMKM, sistem kerja berkinerja tinggi tidak selalu berbentuk struktur formal seperti perusahaan besar, tetapi dapat berupa standar kerja sederhana, pembagian peran yang jelas, pemberian arahan rutin, pemberian insentif, dan evaluasi hasil kerja. Pola sederhana tersebut menjadi penting karena sebagian UMKM masih dikelola secara keluarga atau informal. Ketika informalitas tidak diimbangi dengan standar kerja, usaha mudah bergantung pada pemilik dan sulit tumbuh. Sebaliknya, ketika pengelolaan SDM lebih tertata, UMKM memiliki peluang lebih besar untuk menjaga kualitas dan memperluas pasar. Namun, pengaruh manajemen SDM yang lebih rendah dibandingkan manajemen keuangan juga memberi isyarat penting. SDM yang baik belum tentu menghasilkan daya saing optimal jika tidak didukung kemampuan pembiayaan, pengendalian biaya, dan alokasi modal. Karyawan dapat memiliki motivasi dan keterampilan, tetapi tanpa kemampuan usaha membiayai bahan baku, peralatan, promosi, insentif, dan pelatihan, potensi SDM tidak akan berkembang menjadi keunggulan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen SDM dalam UMKM perlu dipahami sebagai kapasitas yang harus didukung oleh keputusan finansial yang disiplin.

Manajemen Keuangan sebagai Pengendali Efisiensi dan Keberlanjutan

Manajemen keuangan memiliki pengaruh positif dan relatif lebih dominan terhadap daya saing UMKM. Nilai rata-rata manajemen keuangan yang paling rendah dibandingkan variabel lain, tetapi koefisien regresinya paling besar, menunjukkan bahwa keuangan merupakan titik lemah sekaligus titik unkit utama bagi UMKM Kota Makassar. Banyak pelaku UMKM mampu menjual produk dan menjaga hubungan dengan pelanggan, tetapi belum seluruhnya memiliki pencatatan yang rapi, pemisahan keuangan pribadi dan usaha, pengendalian arus kas, perencanaan anggaran, serta evaluasi penggunaan modal. Ketika aspek ini lemah, UMKM sulit mengetahui apakah usaha benar-benar untung, biaya mana yang membengkak, dan kapan usaha layak melakukan ekspansi.

Hussain et al. (2018) menegaskan bahwa pengetahuan keuangan dapat memperkuat akses usaha terhadap pembiayaan karena pelaku usaha lebih mampu memahami informasi, risiko, dan kebutuhan modal. Temuan penelitian ini mendukung argumen tersebut. UMKM yang memiliki manajemen keuangan lebih baik cenderung mampu menghitung harga pokok,

menentukan margin, mengatur stok, mengendalikan utang, dan menyesuaikan kebutuhan modal dengan siklus usaha. Dalam konteks Makassar, yang ditandai oleh pasar konsumsi perkotaan dan persaingan usaha yang padat, kemampuan membaca arus kas menjadi sangat penting karena perubahan permintaan, biaya bahan baku, sewa tempat, dan biaya tenaga kerja dapat langsung memengaruhi keberlanjutan usaha.

Agyei (2018) menunjukkan bahwa literasi keuangan berhubungan dengan kinerja SME, sementara Abdallah et al. (2025) menekankan bahwa pengaruh literasi keuangan terhadap kinerja semakin kuat ketika usaha memiliki akses keuangan yang memadai. Hal ini relevan dengan hasil penelitian karena daya saing tidak hanya menuntut pelaku UMKM memahami uang yang masuk dan keluar, tetapi juga mampu menggunakan informasi keuangan untuk mengambil keputusan. Pencatatan keuangan yang baik memungkinkan pelaku UMKM menentukan kapan harus menambah tenaga kerja, kapan perlu menahan biaya, kapan perlu mengambil pembiayaan, dan kapan promosi perlu ditingkatkan. Dengan demikian, manajemen keuangan berperan sebagai mekanisme kontrol yang mengubah aktivitas usaha menjadi keputusan strategis.

Dominannya pengaruh manajemen keuangan juga memperlihatkan bahwa daya saing UMKM tidak dapat hanya dibangun melalui semangat kewirausahaan. Semangat usaha, kreativitas, dan keberanian mengambil risiko perlu diterjemahkan ke dalam disiplin finansial. UMKM yang tidak memiliki kontrol keuangan mudah terjebak pada penjualan yang terlihat tinggi, tetapi margin rendah, stok tidak terkendali, piutang menumpuk, atau modal kerja bercampur dengan kebutuhan rumah tangga. Karena itu, penguatan keuangan bukan sekadar pelatihan pembukuan, melainkan pembentukan kemampuan manajerial untuk memahami konsekuensi setiap keputusan usaha terhadap biaya, laba, likuiditas, dan keberlanjutan pasar.

Sinergi HR-Finance sebagai Inti Temuan Penelitian

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa variabel interaksi antara manajemen sumber daya manusia dan manajemen keuangan berpengaruh signifikan terhadap daya saing UMKM. Peningkatan nilai *Adjusted R Square* dari model pengaruh langsung ke model interaksi mengindikasikan bahwa daya saing UMKM tidak cukup dijelaskan oleh masing-masing fungsi manajemen secara terpisah, tetapi lebih kuat ketika keduanya dipahami sebagai satu kesatuan yang saling berkaitan. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pandangan *resource-based view* yang menempatkan keunggulan bersaing sebagai hasil dari kombinasi dan pemanfaatan sumber daya internal secara terpadu, bukan dari keunggulan satu sumber daya secara parsial.

Hasil penelitian ini memperkuat argumen bahwa praktik manajemen SDM pada UMKM hanya akan efektif ketika didukung oleh kapasitas keuangan yang memadai. Harney et al. (2022) menegaskan bahwa kajian HRM pada SME perlu bergerak dari pendekatan parsial menuju pemahaman yang lebih kontekstual dan terintegrasi. Dalam konteks ini, pengaruh positif manajemen SDM terhadap daya saing menjadi lebih kuat ketika pelaku UMKM memiliki sistem keuangan yang memungkinkan pembiayaan pelatihan, pemberian insentif, serta pengaturan beban kerja secara realistis. Tanpa dukungan tersebut, praktik SDM berpotensi bersifat simbolik dan sulit berdampak pada kinerja usaha. Dari sisi manajemen keuangan, temuan penelitian ini juga selaras dengan teori literasi keuangan dan pembelajaran organisasi. Owusu et al. (2019) menjelaskan bahwa literasi keuangan memperkuat hubungan antara sumber daya keuangan dan pertumbuhan usaha. Penelitian ini memperluas pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa efektivitas keuangan tidak hanya ditentukan oleh pencatatan dan pengendalian, tetapi juga oleh kemampuan SDM dalam menggunakan informasi keuangan untuk memperbaiki proses kerja. Hal ini sejalan dengan Hooi (2021) yang menekankan bahwa pembelajaran organisasi pada SME berperan penting dalam meningkatkan kinerja, terutama ketika informasi digunakan sebagai dasar evaluasi dan pengambilan keputusan.

Keterkaitan antara hasil penelitian dan teori terlihat pada penegasan bahwa daya saing UMKM merupakan hasil dari kesesuaian antar fungsi manajemen internal. Sinergi HR-Finance menjelaskan bahwa keunggulan UMKM tidak lahir dari kekuatan SDM atau keuangan secara terpisah, melainkan dari kemampuan menghubungkan pengelolaan tenaga kerja dengan perencanaan, pengendalian, dan alokasi keuangan. Temuan ini mendukung literatur yang menekankan pentingnya pendekatan integratif dalam memahami kinerja dan daya saing UMKM, sekaligus menegaskan kontribusi teoritis penelitian ini dalam memperkaya kajian manajemen UMKM berbasis sinergi internal.

Penguatan Daya Saing UMKM Lokal Kota Makassar

Dalam konteks Kota Makassar, temuan penelitian ini memiliki makna strategis karena UMKM lokal beroperasi pada lingkungan persaingan yang semakin kompleks, khususnya pada sektor kuliner, perdagangan, fesyen, dan jasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa daya saing UMKM tidak hanya dipengaruhi oleh kekuatan produk, tetapi juga oleh kemampuan internal dalam mengelola SDM dan keuangan secara terpadu. Temuan ini menguatkan argumen bahwa kualitas internal usaha menjadi faktor kunci dalam menghadapi tekanan pasar digital, perubahan preferensi konsumen, serta kemudahan pelanggan dalam membandingkan harga dan

layanan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa sistem internal yang terkoordinasi menjadi prasyarat bagi UMKM untuk bertahan dan berkembang di lingkungan yang kompetitif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasan et al. (2024) yang menunjukkan bahwa literasi keuangan, literasi kewirausahaan, dan literasi ekonomi digital berkontribusi terhadap keberhasilan MSME melalui kreativitas kewirausahaan. Dalam penelitian ini, pengaruh signifikan interaksi antara manajemen SDM dan manajemen keuangan menunjukkan bahwa kreativitas dan adaptasi pasar hanya berdampak pada daya saing ketika didukung oleh kemampuan manusia dan pengelolaan keuangan yang memadai. Temuan empiris ini memperjelas bahwa pada UMKM Makassar, kreativitas usaha perlu diiringi dengan kemampuan menghitung biaya, menilai kelayakan strategi pemasaran, menentukan harga, serta mengelola kapasitas kerja. Tanpa dukungan keuangan dan SDM yang terintegrasi, kreativitas berpotensi tidak menghasilkan keunggulan yang berkelanjutan.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan Islami dan Mulolli (2025) yang menyatakan bahwa inovasi memperkuat pengaruh HRM terhadap kinerja SME. Dalam penelitian ini, inovasi tercermin dari kemampuan UMKM menghubungkan keterampilan tenaga kerja dengan perencanaan keuangan dalam pengambilan keputusan usaha. Koefisien interaksi yang signifikan menunjukkan bahwa SDM yang kompeten akan lebih berdampak pada daya saing ketika keputusan inovasi didukung oleh perhitungan biaya, proyeksi pendapatan, dan pengelolaan risiko. Sebaliknya, kehati-hatian finansial yang tidak diimbangi dengan pengembangan SDM berisiko membuat UMKM kurang adaptif dan tertinggal dari pesaing.

Implikasi praktis dari temuan ini memperjelas bahwa pendampingan UMKM di Kota Makassar perlu dirancang secara terpadu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan SDM dan pelatihan keuangan yang berjalan terpisah berpotensi menghasilkan dampak yang terbatas. Oleh karena itu, program penguatan UMKM sebaiknya mengaitkan pelatihan pelayanan, produksi, dan pemasaran dengan pembukuan sederhana, perhitungan biaya, pengendalian arus kas, serta evaluasi kinerja tenaga kerja. Pendekatan ini sesuai dengan realitas UMKM, di mana keputusan terkait SDM, produksi, pemasaran, dan keuangan diambil secara simultan oleh pemilik usaha.

Secara teoretis, penelitian ini menegaskan bahwa daya saing UMKM perlu dipahami sebagai hasil dari kapabilitas internal yang saling melengkapi, bukan sebagai pengaruh tunggal dari satu fungsi manajemen. Secara praktis, temuan ini memberikan arah bagi pemerintah daerah, perguruan tinggi, lembaga keuangan, dan lembaga pendamping UMKM untuk mengembangkan model pembinaan berbasis integrasi. Dengan demikian, HR-Finance Synergy

tidak hanya menjadi konsep analitis, tetapi juga kerangka kerja operasional untuk membangun UMKM yang lebih efisien, adaptif, dan kompetitif di tingkat lokal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen SDM berperan penting dalam memperkuat daya saing UMKM lokal di Kota Makassar. Praktik pengelolaan tenaga kerja yang meliputi pembagian tugas, peningkatan keterampilan, motivasi, evaluasi kerja, dan keterlibatan karyawan terbukti membantu UMKM menjaga kualitas produk, konsistensi layanan, dan respons terhadap kebutuhan pelanggan. Temuan ini menegaskan bahwa daya saing UMKM tidak hanya ditentukan oleh modal dan produk, tetapi juga oleh kemampuan mengelola manusia sebagai sumber utama pencipta nilai dalam usaha. Manajemen keuangan juga terbukti menjadi faktor penting dan relatif lebih dominan dalam menjelaskan daya saing UMKM. Pencatatan keuangan, pemisahan keuangan pribadi dan usaha, pengendalian arus kas, perencanaan anggaran, serta pengelolaan modal membantu pelaku UMKM mengambil keputusan yang lebih terukur. Dengan manajemen keuangan yang baik, UMKM dapat memahami struktur biaya, menjaga likuiditas, menentukan harga yang rasional, serta menilai kelayakan pengembangan usaha secara lebih objektif.

Temuan utama penelitian ini adalah adanya pengaruh positif sinergi antara manajemen SDM dan manajemen keuangan terhadap daya saing UMKM. Artinya, penguatan SDM memberikan dampak lebih besar ketika didukung oleh keuangan yang tertata, sementara pengelolaan keuangan menjadi lebih produktif ketika dijalankan oleh SDM yang kompeten dan memiliki orientasi kerja yang baik. Sinergi ini menunjukkan bahwa daya saing UMKM merupakan hasil dari keterpaduan fungsi internal, bukan hasil dari satu aspek manajemen yang bekerja secara terpisah. Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menempatkan HR-Finance Synergy sebagai pendekatan integratif dalam menjelaskan daya saing UMKM. Penelitian ini memperluas studi sebelumnya yang cenderung membahas HRM, literasi keuangan, akses pembiayaan, atau inovasi secara terpisah. Dengan menguji interaksi antara manajemen SDM dan manajemen keuangan, penelitian ini menunjukkan bahwa keunggulan UMKM terbentuk ketika sumber daya manusia dan sumber daya finansial dikelola secara selaras untuk mendukung produktivitas, efisiensi, inovasi, dan keberlanjutan usaha.

Secara praktis, hasil penelitian ini merekomendasikan agar program pembinaan UMKM di Kota Makassar dikembangkan secara terpadu. Pemerintah daerah, dinas koperasi dan UMKM, lembaga keuangan, perguruan tinggi, serta komunitas pendamping usaha perlu merancang pelatihan yang menghubungkan penguatan SDM dengan penguatan keuangan.

Pelatihan keterampilan kerja, pelayanan pelanggan, digital marketing, pencatatan keuangan, pengendalian arus kas, dan perencanaan modal sebaiknya disusun sebagai satu paket penguatan kapasitas usaha. Dengan pendekatan tersebut, UMKM lokal tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga memiliki dasar manajerial yang lebih kuat untuk tumbuh dan bersaing secara berkelanjutan

REFERENSI

- Abdallah, W., Harraf, A., Ghura, H., & Abrar, M. (2025). Financial literacy and small and medium enterprises performance: The moderating role of financial access. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 23(4), 1345-1362. <https://doi.org/10.1108/JFRA-06-2024-0337>
- Adla, L., Gallego-Roquelaure, V., & Calamel, L. (2020). Human resource management and innovation in SMEs. *Personnel Review*, 49(8), 1519-1535. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2018-0328>
- Adomako, S., Danso, A., & Ofori Damoah, J. (2016). The moderating influence of financial literacy on the relationship between access to finance and firm growth in Ghana. *Venture Capital*, 18(1), 43-61. <https://doi.org/10.1080/13691066.2015.1079952>
- Agyei, S. K. (2018). Culture, financial literacy, and SME performance in Ghana. *Cogent Economics & Finance*, 6(1), Article 1463813. <https://doi.org/10.1080/23322039.2018.1463813>
- Badan Pusat Statistik Kota Makassar. (2025). Produk Domestik Regional Bruto Kota Makassar menurut lapangan usaha 2020-2024. BPS Kota Makassar.
- Graña-Alvarez, R., Lopez-Valeiras, E., Gonzalez-Loureiro, M., & Coronado, F. (2024). Financial literacy in SMEs: A systematic literature review and a framework for further inquiry. *Journal of Small Business Management*, 62(1), 331-380. <https://doi.org/10.1080/00472778.2022.2051176>
- Harney, B., & Alkhalaf, H. (2021). A quarter-century review of HRM in small and medium-sized enterprises: Capturing what we know, exploring where we need to go. *Human Resource Management*, 60(1), 5-29. <https://doi.org/10.1002/hrm.22010>
- Harney, B., Gilman, M., Mayson, S., & Raby, S. (2022). Advancing understanding of HRM in small and medium-sized enterprises (SMEs): Critical questions and future prospects. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(16), 3175-3196. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2109375>
- Hasan, M., Jannah, M., Supatminingsih, T., Ahmad, M. I. S., Sangkala, M., Najib, M., & Elpisah. (2024). Understanding the role of financial literacy, entrepreneurial literacy, and digital economic literacy on entrepreneurial creativity and MSMEs success: A knowledge-based view perspective. *Cogent Business & Management*, 11(1), Article 2433708. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2433708>
- Hooi, L. W. (2021). SME performance: Does organizational learning capability really matter? *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1093-1116. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1962>
- Hussain, J., Salia, S., & Karim, A. (2018). Is knowledge that powerful? Financial literacy and access to finance: An analysis of enterprises in the UK. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 25(6), 985-1003. <https://doi.org/10.1108/JSBED-01-2018-0021>

- Islami, X., & Mulolli, E. (2025). When and how does innovation augment the effect of HRM on SME performance? *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 11(2), 225-251. <https://doi.org/10.1177/23939575241301477>
- Kulathunga, K. M. M. C. B., Ye, J., Sharma, S., & Weerathunga, P. R. (2020). How does technological and financial literacy influence SME performance: Mediating role of ERM practices. *Information*, 11(6), Article 297. <https://doi.org/10.3390/info11060297>
- Lai, Y., Saridakis, G., & Johnstone, S. (2017). Human resource practices, employee attitudes and small firm performance. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 35(4), 470-494. <https://doi.org/10.1177/0266242616637415>
- Molina-García, A., Diéguez-Soto, J., Galache-Laza, M. T., & Campos-Valenzuela, M. (2023). Financial literacy in SMEs: A bibliometric analysis and a systematic literature review of an emerging research field. *Review of Managerial Science*, 17(3), 787-826. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00556-2>
- Ogunyomi, P., & Bruning, N. S. (2016). Human resource management and organizational performance of small and medium enterprises (SMEs) in Nigeria. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(6), 612-634. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1033640>
- Owusu, J., Ismail, M. B., Osman, M. H. B. M., & Kuan, G. (2019). Financial literacy as a moderator linking financial resource availability and SME growth in Ghana. *Investment Management and Financial Innovations*, 16(1), 154-166. [https://doi.org/10.21511/imfi.16\(1\).2019.12](https://doi.org/10.21511/imfi.16(1).2019.12)
- Pemerintah Kota Makassar. (2024). Data sektoral kategori industri, perdagangan dan koperasi: Jumlah UMKM menurut kecamatan di Kota Makassar. Portal Data Kota Makassar
- Shahzad, K., Arenius, P., Muller, A., Rasheed, M. A., & Bajwa, S. U. (2019). Unpacking the relationship between high-performance work systems and innovation performance in SMEs. *Personnel Review*, 48(4), 977-1000. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2016-0271>
- Yakob, S., Yakob, R., Hafizuddin-Syah, B. A. M., & Rusli, R. Z. A. (2021). Financial literacy and financial performance of small and medium-sized enterprises. *The South East Asian Journal of Management*, 15(1), Article 5. <https://doi.org/10.21002/seam.v15i1.13117>