

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA USAHA PADA PELAKU UMKM
DI KABUPATEN BULUNGAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara Tanjung Selor**

OLEH:

FAUZIAH RAHMAH

NPM. 201841021



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KALTARA

TANJUNG SELOR

2022

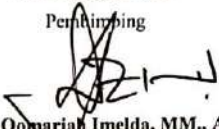
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Usaha Pada Pelaku UMKM Di Kabupaten Bulungan.
(Studi Kasus Pada Pelaku UMKM Yang Mengikuti Pelatihan)

Nama Mahasiswa : Fauziah Rahmah
NPM : 201841021
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Tim Penguji Skripsi :

Pemhimping


Dewi Oomariah Imelda, MM., Ak
NIDN: 11.050573.02

Penguji 1


Yuliansyah, S.Kom., MM
NIDN: 11.230391.01

Penguji 2


Dedik Wiryawan, ST., MM
NIDN: 11.191179.01

Mengetahui,


Fakultas Ekonomi
Adi Aspin Nur, SE., M.Si
NIDN: 11.231083.01


Jurusan Manajemen
Dedik Wiryawan, ST., MM
NIDN: 11.191179.01

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi berjudul :

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA USAHA PADA PELAKU UMKM DI KABUPATEN BULUNGAN (Studi Kasus Pada UMKM Yang Mengikuti Pelatihan)

Disusun oleh Fauziah Rahmah. NPM: 201841021

Telah disetujui dan dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 27 Juli 2022

TIM PENGUJI

Penguji 1 : Dewi Qomariah Imelda, MM.Ak
NIDN : 11.050573.02

Penguji 2 : Yuliansyah, S.kom., MM
NIDN : 11.230391.01

Penguji 3 : Dedik Wiryawan, ST., MM
NIDN: 11.191179.01

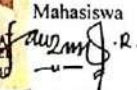



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak ada karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sebuah naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur duplikat atau jiplakan, saya bersedia skripsi dan gelar sarjana atas nama saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tanjung Selor, 26 Juli 2022

Mahasiswa

Fauziah Rahmah



RIWAYAT HIDUP

Fauziah Rahmah, lahir pada tanggal 15 Oktober 2000 di Tanjung Palas Provinsi Kalimantan Timur. Merupakan putri kedua dari bapak Drs. Abdullah, M.Pd.I dan Ibu Siti Hajar. Memulai pendidikan tingkat dasar di Sekolah Dasar Negeri 001 Kecamatan Tideng Pale sampai dengan kelas 2, kemudian pindah ke Sekolah Dasar Negeri 006 Tanjung Palas Hilir sampai dengan kelas 2, kemudian pindah ke Sekolah Dasar Islam Al-Barkah di Jakarta Selatan sampai dengan kelas 4, kemudian pindah ke Sekolah Madrasah Ibtidaiyah Negeri 029 Tanjung Selor sampai lulus pada tahun 2012. Pada tahun yang sama melanjutkan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Selor dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di Madrasah Aliyah Negeri Tanjung Selor dan menyelesaikan pendidikan sekolah pada tahun 2018. Setelah tamat sekolah pada tahun 2018 berhasil masuk di perguruan tinggi Universitas Kaltara Tanjung Selor pada tahun 2018 dengan memilih Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Tanjung Selor, 26 Juli 2022

Mahasiswa

Fauziah Rahmah

MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN

وَلَمْ أَكُنْ بِدُعَائِكَ رَبِّ شَقِيًّا

Artinya: “.. dan aku belum pernah kecewa dalam berdoa kepada-Mu, ya Tuhanku.”

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Ayahanda Abdullah dan ibunda Siti Hajar, kakakku Lina Fadhilah dan Mohammad ‘Asyur beserta adikku Arifah Radhiyatul Maula yang telah memberikan do’a dan dukungan terbaik.

Untuk teman-teman satu almamaterku terkhusus sahabat-sahabatku kelas Keynes’18 Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara Tanjung Selor yang telah berjuang bersama-sama.

Untuk teman-teman kumpulan terkhusus sahabat-sahabat ku yang selalu mendukungku dalam pembuatan skripsi ini. Semoga kelak ketika sukses nanti kita dapat bertemu kembali dan menjalin silahturrahmi.

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahim,

Alhamdulillah Puji dan syukur penulis limpahkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, petunjuk, pengetahuan, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam penulis junjungkan kepada junjungan kita Nabi Agung Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jaman kejahiliyahan menuju jalan terang benderang ini.

Penulisan skripsi dengan judul **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA USAHA PADA PELAKU UMKM DI KABUPATEN BULUNGAN**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kaltara.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, keluarga, dosen dan teman-teman yang ikhlas memberikan bantuan secara moril maupun materil. Dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua penulis, Bapak Drs. Abdullah, M.Pd.I dan Ibu Siti Hajar yang telah melahirkan penulis ke dunia ini dan telah membesarkan serta merawat penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.
2. Prof. Dr. Ir. Abdul Jabarsyah, M.Sc. selaku Rektor Universitas Kaltara.
3. Adi Aspian Nur, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara.

4. Dedik Wiryawan, ST.MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Kaltara.
5. Dewi Qomariah Imelda, MM.Ak. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan serta petunjuk-petunjuk yang berguna kepada penulis guna menyempurnakan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf akademik Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti pendidikan.
7. Bapak Muhammad Zakaria, S.Sos., M.AP. selaku Kepala Kantor DISPERINDAGKOP yang telah mengizinkan saya untuk meminta data penelitian dari kantor yang bapak pimpin.
8. Seluruh responden yang telah membantu mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Allah SWT.
9. Kerabat, Saudara tercinta yang selalu ada untuk menghibur dan selalu siap membantu apapun yang dibutuhkan penulis. Serta keluarga besar penulis yang banyak memberikan bantuan secara moril maupun materil.
10. Sahabat-sahabat terbaikku yaitu Susi Ramadana, Husnul Hafsah, Suryani Oktavia, Anggi dan teman-teman game saya yang memberikan dukungan dan kebahagiaan selama ini. Bersama mereka penulis belajar kesetiakawanan, kedewasaan, dan banyak keceriaan yang penulis rasakan bersama mereka.

11. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan “Keynes 18” yang telah berjuang bersama, berbagi senang dan susah, dan senantiasa membantu dan memberi dukungan.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih telah banyak memotivasi dan membantu selama ini.

Atas segala bantuan, motivasi, bimbingan, dan juga pengarahan yang telah diberikan semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan ini, dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Demikian skripsi ini disusun dan semoga apa yang penulis sajikan dapat berguna bagi penulis maupun bagi para pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan bagi kita semua.

Tanjung Selor, 26 Juli 2022

Fauziah Rahmah

ABSTRAK

Fauziah Rahmah, Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Usaha Pada Pelaku UMKM Di Kabupaten Bulungan, dibawah bimbingan Ibu Dewi Qomariah Imelda, MM.Ak.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Usaha Pada Pelaku UMKM Di Kabupaten Bulungan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan yang mengikuti pelatihan. Jumlah responden yang diteliti adalah sebanyak 73 responden. Pengumpulan data berupa kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS versi 23.

Hasil dalam penelitian ini dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh pada kinerja usaha pada pelaku UMKM. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dengan perbandingan $2,818 > 1,99444$. Dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan statistik uji parsial, didapatkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja usaha pada pelaku UMKM. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dengan perbandingan $4,845 > 1,99444$. Dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan statistik uji simultan, didapatkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja usaha pada pelaku UMKM. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji simultan yang menunjukkan bahwa nilai fhitung lebih besar dari nilai ftabel dengan perbandingan $20,353 > 3,13$.

Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0.350. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni pelatihan dan motivasi mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 35,0% terhadap variabel terikat (Y) yakni Kinerja Usaha sedangkan sisanya sebesar 65,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Usaha.

ABSTRACT

Fauziah Rahmah, The Effect of Training and Motivation on Business Performance for SMEs in Bulungan Regency, under the guidance of Mrs. Dewi Qomariah Imelda, MM.Ak.

The purpose of this study was to determine the effect of training and motivation on business performance for MSME actors in Bulungan Regency. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study were MSME actors in Bulungan Regency who participated in the training. The number of respondents studied were 73 respondents. Data collection in the form of questionnaires and data analysis techniques used in this study is SPSS version 23.

The results in this study stated that training had an effect on business performance for MSME actors. This is evidenced by the results of the partial test calculation which shows that the tcount value is greater than the ttable value with a comparison of $2.818 > 1.99444$. In this study, based on the statistical calculation of the partial test, it was found that motivation had a partial and significant effect on business performance for MSME actors. This is evidenced by the results of the partial test calculation which shows that the tcount value is greater than the ttable value with a comparison of $4.845 > 1.99444$. In this study, based on the statistical calculation of the simultaneous test, it was found that training and motivation had a simultaneous and significant effect on business performance for MSME actors. This is evidenced by the results of the simultaneous test calculation which shows that the fcount value is greater than the ftable value with a ratio of $20.353 > 3.13$.

The results of the analysis of the independent variables on the dependent variable show that the adjusted R Square value is 0.350. This means that all independent variables, namely training and motivation, have a joint contribution of 35.0% to the dependent variable (Y), namely Business Performance, while the remaining 65.0% is explained by other factors outside of this study.

Keywords: Training, Motivation and Business Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
RIWAYAT HIDUP.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Masalah.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8

	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Pelatihan.....	9
2.1.3 Motivasi.....	15
2.1.4 Kinerja.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu.....	25
2.3 Hubungan Antara Variabel.....	32
2.4 Kerangka Konseptual.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian.....	37
3.1.1 Jenis Penelitian.....	37
3.1.2 Sifat Penelitian.....	37
3.2 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	38
3.3 Populasi dan Sampel.....	39
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.5 Sumber Data.....	42
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	43
3.7 Instrumen Penelitian.....	44
3.7.1 Uji Validitas.....	44
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	46
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.1 Uji Normalitas.....	46
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	47
3.8.3 Uji Heterokedastisitas.....	47

3.9 Alat Analisis.....	48
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
3.9.2 Uji Hipotesis.....	48
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Gambaran Umum.....	51
4.2 Karakteristik Responden.....	53
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	59
4.4 Instrumen Penelitian.....	66
4.4.1 Uji Validitas.....	66
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	67
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.5.1 Uji Normalitas.....	68
4.5.2 Uji Multikolinieritas.....	69
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.6 Alat Analisis.....	71
4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
4.6.2 Uji Hipotesis.....	73
4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	74
4.7 Pembahasan.....	75
BAB V PENUTUP.....	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data UMKM Di Kabupaten Bulungan	1
Tabel 1.2 Data Pelatihan Para Pelaku UMKM Di Kabupaten Bulungan	3
Tabel 3.1 Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian	35
Tabel 4.1 Data Pelatihan Para Pelaku UMKM Di Kabupaten Bulungan	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usaha.....	54
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Usaha.....	55
Tabel 4.7 Tabel Nilai Dan Predikat.....	57
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)	58
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Motivasi (X2).....	60
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kinerja Usaha (Y)	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)	70
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji f)	71
Tabel 4.19 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Hasil Wawancara Terhadap Pelaku UMKM.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usaha	54
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Usaha	56

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Instrumen Penelitian	88
Lampiran 2 Analisis Deskriptif	91
Lampiran 3 Uji Validitas.....	96
Lampiran 4 Uji Reliability	99
Lampiran 5 Regression	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha mikro kecil menengah (UMKM) merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian suatu negara ataupun daerah. Peran penting tersebut telah mendorong banyak negara termasuk Indonesia untuk terus berupaya mengembangkan UMKM didaerahnya masing-masing. UMKM selama ini telah terbukti dapat diandalkan sebagai salah satu solusi dimasa krisis, melalui mekanisme penciptaan kerja dan nilai tambah.

UMKM merupakan salah satu mata pencaharian yang paling banyak ditemukan di Kabupaten Bulungan karena inilah yang menjadi salah satu mata pencaharian atau kebutuhan masyarakat di Kabupaten Bulungan. Hal ini dapat dilihat pada data jumlah usaha mikro kecil menengah (UMKM) di Kabupaten Bulungan:

Tabel 1.1
Data UMKM di Kabupaten Bulungan
Tahun 2021

No	Kecamatan	Usaha Mikro	Usaha Kecil	Usaha Menengah	Jumlah Keseluruhan
1	Tanjung Selor	3898	271	43	4212
2	Tanjung Palas	1443	27	2	1472
3	Tanjung Palas Barat	367	5	-	372
4	Tanjung Palas Utara	316	14	2	332
5	Tanjung Palas Timur	714	28	1	743
6	Tanjung Palas Tengah	706	2	-	708

7	Sekatak	69	57	4	130
8	Peso	77	12	-	89
9	Peso Hilir	15	3	-	18
10	Bunyu	691	12	-	703
Total		8296	431	52	8779

Sumber: Kantor Disperindagkop Kabupaten Bulungan (2021)

Dari data diatas dapat kita lihat bahwa UMKM di Kabupaten Bulungan pada tahun 2021 berjumlah sebanyak 8779 unit usaha.

Sebelum kegiatan observasi dilakukan, peneliti memiliki dugaan awal bahwa sebagian besar para pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan banyak memproduksi hasil penjualan yang sama kepada konsumen. Hal ini dikarenakan masih kurangnya ide-ide atau pengetahuan dalam berinovasi dan kurangnya modal ketika akan memulai usaha. Kesimpulan yang diperoleh, para pemilik UMKM hanya berani memulai usaha dengan modal yang sedikit namun sedang banyak diminati masyarakat Kabupaten Bulungan.

Namun hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada para pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan, diketahui bahwa para pelaku UMKM masih mengalami keterbatasan dalam hal memasarkan produk agar dapat lebih dikenal dan diminati oleh masyarakat, masih kurang dalam hal inovasi, pengelolaan keuangan masih sangat rendah, produk yang dikelola dapat dikatakan masih sederhana dan masih kurang dalam hal mengembangkan produk maupun usahanya, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar para pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan masih takut untuk mengambil langkah besar agar usaha yang mereka jalani dapat lebih berkembang pesat. Oleh karena itu, perlu

diadakannya pelatihan untuk dapat memotivasi para pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan agar usaha yang sedang mereka jalani mengalami kemajuan dan perkembangan sehingga kinerja usaha para pelaku UMKM dapat mencapai hasil yang lebih optimal.

Pelatihan kepada para pelaku UMKM telah dilaksanakan oleh Disperindagkop Kabupaten Bulungan dan telah dilaksanakan di beberapa kecamatan sebanyak 9 kali pada tahun 2020/2021 dengan jumlah peserta sebanyak 264 orang, adapun data pelatihannya sebagai berikut:

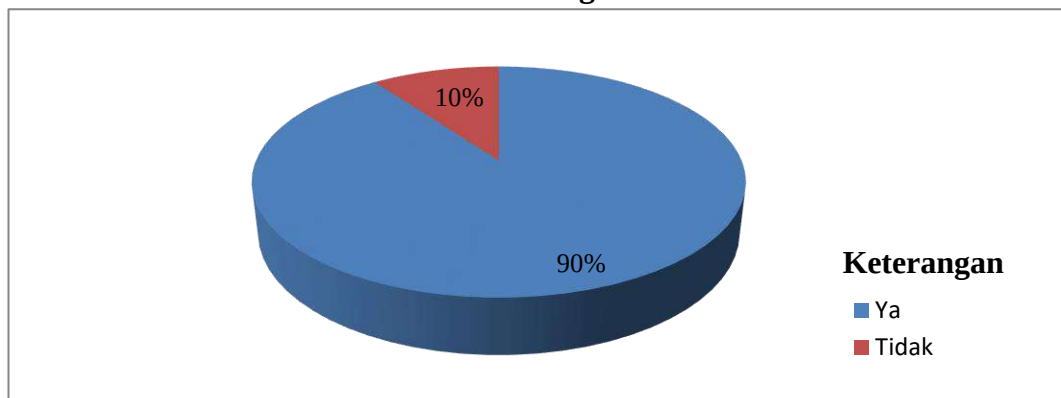
Tabel 1.2
Data Pelatihan Para Pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan
Tahun 2020/2021

No	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta
1	Pelatihan kewirausahaan bagi pelaku usaha pemula di kabupaten bulungan	25
2	Pelatihan kewirausahaan pengolahan jamur bagi wirausaha baru (WUB)	35
3	Pelatihan penyelenggaraan rapat anggota tahunan (RAT) bagi pengurus koperasi	25
4	Pelatihan kewirausahaan bagi para pelaku UMKM di Sepunggur Kecamatan Tanjung Selor	30
5	Pelatihan keamanan pangan	29
6	Pelatihan keamanan pangan dan peningkatan manajemen usaha	30
7	Pelatihan keamanan pangan dan peningkatan manajemen usaha	30
8	Pelatihan kewirausahaan bagi pelaku usaha mikro kecil Kalimantan Utara Kab. Bulungan	30
9	Pelatihan kewirausahaan bagi pelaku usaha mikro Kalimantan Utara Kab. Bulungan	30
Jumlah		264

Sumber: Kantor Disperindagkop Kabupaten Bulungan (2021)

Untuk mengetahui lebih dalam lagi, peneliti mengajukan pertanyaan kepada beberapa pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan, dalam hal ini yang menjadi pertanyaan adalah “apakah dengan diadakannya pelatihan dapat meningkatkan kinerja usaha dalam berwirausaha?” dengan jawaban “Ya/Tidak” Jumlah responden sebanyak 10 orang, dari pertanyaan tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 1.1
Hasil Wawancara Terhadap Pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan Dalam Bentuk Diagram



Sumber : Data diolah (2022)

Dari gambar 1.1 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab YA perlunya pelatihan guna meningkatkan kinerja usaha para pelaku UMKM sebanyak 9 orang atau 90%, dan 1 orang atau 10% yang menjawab tidak perlu. Hal ini semakin menjelaskan bahwa perlunya diadakan pelatihan, karena dengan adanya pelatihan ini maka akan dapat memotivasi pelaku UMKM sehingga berdampak pula pada kinerja usaha dari para pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan.

Pemberian pelatihan kepada para pelaku UMKM dianggap sebagai instrumen yang sangat penting, karena pelatihan dapat mempengaruhi kinerja

usaha. Hal ini di dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Akbari *et al*, (2020) bahwa pelatihan dapat meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan, keselamatan kerja serta menghindarkan keusangan (*obsolescence*), dan meningkatkan perkembangan.

Pelatihan mempunyai hubungan yang begitu erat terhadap motivasi, karena pelaku UMKM akan memiliki dorongan motivasi dalam dirinya untuk mencapai tujuannya dalam berwirausaha seperti yang dikemukakan oleh Rumengan dalam Satriadi *et al*, (2018:9) bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Usaha Pada Pelaku UMKM Di Kabupaten Bulungan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian diatas, maka penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja usaha pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja usaha pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan?
3. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja usaha pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja usaha pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja usaha pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan?
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap motivasi pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pelatihan dan motivasi terhadap kinerja usaha. Terutama pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

2. Bagi kalangan akademis

Diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi pada penelitian dengan topik serupa di masa mendatang dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya mengenai seberapa penting mengenai pelatihan dan motivasi terhadap kinerja usaha.

3. Bagi pemerintah

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja usaha UMKM serta dukungan penelitian sejenis dalam usaha pengembangan penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian dimaksudkan supaya penelitian ini tidak keluar dari sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Bulungan.
2. Penelitian ini berlaku untuk para pelaku UMKM yang mengikuti pelatihan yang diberikan oleh Disperindagkop kabupaten Bulungan.
3. Penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja usaha pada pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Amstrong dalam Triyono (2012), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola asset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang berkerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Sahid Syaputra (2017:1), sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Wirawan (2012). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan tidak akan dapat berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai penggerak, perencana, maupun pelaku sehingga dapat membantu terwujudnya suatu tujuan seperti yang diharapkan.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Definisi Pelatihan

Menurut Mangkunegara dalam Wicaksono, dkk (2021:222) mengemukakan bahwa “Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”.

Menurut Rivai dalam Fransisca Simamora (2015:4) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar mengajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada meteri. Sementara itu keterampilan adalah

meliputi pengertian *physical skill*, *intellectual skill*, *social skill*, *manajerial skill* dan lain-lain.

Menurut Atmodiwirio dalam Joko Ahmad Julifan (2015:4) yang dimaksud dengan pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang mengaitkan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek dan teori.

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dengan diadakannya pelatihan maka akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan diluar sistem pendidikan dengan menggunakan waktu yang relatif singkat.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Simamora dalam Sugiarti, dkk (2016) tujuan-tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2.1.2.3 Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Veithzal Rivai dalam Ratih Fatmawati (2018:24), dapat dikategorikan sebagai berikut :

a. Manfaat untuk karyawan

- 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
- 2) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat di-internalisasi dan dilaksanakan.
- 3) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- 4) Memberi informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- 5) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

b. Manfaat untuk perusahaan

- 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
- 3) Memperbaiki moral SDM
- 4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.

- 5) Menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- c. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan.
- 1) Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual
 - 2) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
 - 3) Memberi informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
 - 4) Meningkatkan keterampilan interpersonal
 - 5) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Rivai (2010:225) dalam buku Dr. Yoyo Sudaryo, dkk (2018:127) dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang.

a. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan.

Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Upaya untuk melakukan identifikasi pelatihan antara lain dengan cara:

- 1) Membandingkan uraian pekerjaan/jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan.
- 2) Menganalisis penilaian prestasi.
- 3) Menganalisis catatan karyawan,
- 4) Menganalisis laporan perusahaan lain,
- 5) Menganalisis masalah.
- 6) Merancang jangka panjang perusahaan.

b. Pelatih (instruktur pelatihan)

Pelatih (*trainer*) atau instruktur adalah seseorang atau suatu tim memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Dalam hal ini seorang pimpinan atau setiap kepala bagian harus dapat bertindak sebagai pelatih, instruktur, atau pemberi perintah. Seorang pimpinan tentunya harus mampu mengatasi masalah-masalah agar tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan dapat benar-benar dikerjakan. Instruktur memulai dengan melakukan evaluasi deskripsi pekerjaan untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang menonjol bagi jenis pekerjaan tertentu yang diperlukan. Instruktur juga mencari sumber-sumber informasi lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Instruktur mengarahkan karyawan membantu mereka dalam memperoleh pengetahuan, kemampuan, dan kebiasaan yang tepat.

c. Peserta Pelatihan

Peserta merupakan salah satu unsur yang penting, karena program pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada peserta (karyawan).

Sebelum menentukan peserta yang akan mengikuti pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan.

d. Materi program (bahan pelatihan)

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan meliputi bentuk pengajaran keahlian khusus dan penyajian pengetahuan yang diperlukan. Apa pun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan pelatihan.

e. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan. Pelatihan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif. Dalam melaksanakan pelatihan ini, ada beberapa metode yang digunakan, antara lain metode *on the job* dan *off the job training*.

2.1.2.5 Indikator Pelatihan

Indikator menurut Gary Dessler dalam Faiz Ashlich Maulana (2020:8), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

a. Instruktur

Kualifikasi atau kompetensi yang memadai, memotivasi peserta, dan kebutuhan umpan balik

b. Peserta Pelatihan

Semangat mengikuti pelatihan dan keinginan untuk memperhatikan.

c. Metode

Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan dan kesesuaian metode dengan materi pelatihan

d. Materi pelatihan sumber daya manusia

Menambah kemampuan dan kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

e. Tujuan Pelatihan

Meningkatkan keterampilan peserta pelatihan dan pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Definisi Motivasi

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Rumengan dalam Satriadi (2018:9), menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat (*invisible*) yang dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat untuk bekerja).

Menurut Vroom dalam David Roge Yuniur (2018:6) menyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang mengarah ke arah lebih baik dari dalam individu tersebut untuk lebih maju dan dapat mencapai tujuan yang lebih baik dalam pekerjaannya.

2.1.3.2 Teori-Teori Motivasi

Teori Motivasi dirumuskan sebagai dorongan, baik diakibatkan faktor dari dalam maupun luar, untuk mencapai tujuan tertentu guna memenuhi/memuaskan suatu kebutuhan. Berikut ini terdapat beberapa teori-teori motivasi, yaitu:

a. Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori-teori motivasi yang akan dijelaskan disini yaitu teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow dalam Widayat Prihartanta (2015:5). Ia menunjukkannya dalam lima (5) tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory of Human Motivation* atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow, bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan. Yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup.

Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, bernafas, dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, jauh dari bahaya, dan pertentangan.

3) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki

Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh suatu kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan untuk berprestasi, berkompetensi, dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. Teori Motivasi Herzberg (Teori Dua Faktor)

Menurut Herzberg dalam Widayat Prihartanta (2015:6). Ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan

menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

- 1) Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik).
- 2) Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

c. Teori Motivasi DOUGLAS MCGREGOR

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), Menurut teori x empat pengandaian yang dipegang manajer.

- 1) Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja
- 2) Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- 4) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y :

- 1) Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.

- 2) Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- 3) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- 4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

d. Teori Motivasi Vroom (Teori Harapan)

Teori dari Vroom dalam Widayat Prihartanta (2015:7). tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- 1) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- 2) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu).
- 3) Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

e. Teori Motivasi Achievement Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland dalam Widayat Prihartanta (2015:8). menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)

- 2) *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan *social need*-nya Maslow)
- 3) *Need for Power* (dorongan untuk mengatur).

f. Teori Motivasi CLAYTON ALDERFER (Teori “ERG)

Clayton Alderfer mengetengahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (*exsistence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Teori ini sedikit berbeda dengan teori maslow. Alfeder mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi.

g. Teori Penetapan Tujuan (*goal setting theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni:

- 1) Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
- 2) Tujuan-tujuan mengatur upaya
- 3) Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
- 4) Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan

2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Widayat Prihartanta (2015:4) motivasi terbagi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

a. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Kemudian kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya (misalnya kegiatan belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung didalam perbuatan belajar itu sendiri.

Sebagai contoh konkrit, seorang siswa itu melakukan belajar, karena betul-betul ingin mendapat pengetahuan, nilai atau keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif, tidak karena tujuan yang lain-lain. *“intrinsic motivations are inherent in the learning situations and meet pupil-needs and purposes”*. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya. Seperti tadi dicontohkan bahwa seorang belajar, memang benar-benar ingin mengetahui segala sesuatunya, bukan karena ingin pujian atau ganjaran.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh itu seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan akan

mendapatkan nilai baik, sehingga akan dipuji oleh pacarnya atau temannya. Jadi yang penting bukan karena belajar ingin mengetahui sesuatu, tetapi ingin mendapatkan nilai yang baik, atau agar mendapat hadiah. Jadi kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya itu. Oleh karena itu motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo (2019:102) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut antara lain :

a. Faktor Eksternal

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

b. Faktor Internal

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

2.1.3.5 Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara dalam Imelda, dkk (2021) indikator motivasi yaitu:

- a. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- b. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
- c. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- d. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.
- e. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- f. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Definisi Kinerja Usaha

Menurut Ferdinand dalam Trihudyatmanto (2019:31), menyatakan bahwa kinerja usaha adalah sebuah prestasi (*achievement*) yang dihasilkan oleh dampak dari berbagai peran yang berfungsi dalam sebuah organisasi.

Menurut Menurut Gery Dessler (2015:31) Kinerja adalah proses terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyeleraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi.

Menurut Paterson dalam Uno Hamzah dan Lamatenggo (2012:120) menjelaskan kinerja adalah penerapan kompetensi untuk mencapai keberhasilan tujuan-tujuan perusahaan melalui pelaksanaan suatu tugas pekerjaan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja usaha adalah hasil yang dicapai seseorang atau suatu kelompok untuk mencapai suatu keberhasilan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha

Menurut Suryana dalam C.I Setiawati, Dkk (2021). Kinerja Usaha yang baik dapat juga disebut sebagai keberhasilan usaha dimana faktor dari luar dan dari dalam menentukan keberhasilan seseorang. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor dari luar faktor lingkungan, persaingan, kondisi ekonomi makro, perilaku konsumen atau permintaan konsumen dan teknologi yang sedang berlaku saat ini.
- b. Faktor dari dalam adalah kompetensi atau kemampuan dan kemauan seseorang, tekad yang kuat dan kerja keras serta kesempatan dan peluang.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Usaha

Menurut Jhonson dalam Mulyanto (2017:76) indikator kinerja usaha yaitu:

- a. Kualitas output

Kualitas didefinisikan sebagai totalitas dari karakteristik suatu produk yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikasi kan atau ditetapkan.

b. Kuantitas output

Kuantitas adalah tolak ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti.

c. Waktu kerja

Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari.

d. Kerjasama dengan rekan kerja

Kerjasama merupakan sebuah pekerjaan yang dikerjakan oleh dua atau beberapa orang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama. Kerjasama ini sangatlah diperlukan dalam sebuah pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada prakteknya, apa yang diadopsi peneliti dari peneliti sebelumnya harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi penelitian yang sedang berlangsung. Tidak mesti seluruh yang ada dalam sumber rujukan digunakan seluruhnya. Penggunaannya bisa jadi tidak sama persis, ada yang dikurangi atau ditambahkan sesuai kebutuhan lapangan.

Peneliti terdahulu digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.2.1 Darwis Akbari, Netti Nurlenawati, Flora Fatricia Anggela (2020)

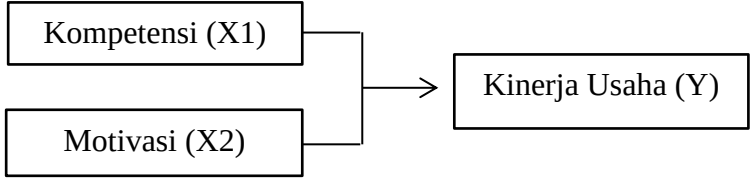
Nama Peneliti	Darwis Akbari, Netti Nurlenawati, Flora Fatricia Anggela
---------------	--

Tahun dan Judul Jurnal	(2020), “ <i>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Karawang (Kasus Pada Peserta UMKM Juara)</i> ”
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pelaku UMKM Karawang (Kasus Pada Peserta UMKM Juara).
Model	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 0 10px;">Pelatihan (X)</div> → <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 0 10px;">Kinerja (Y)</div> </div>
Populasi dan Sampel	Populasi dalam penelitian ini adalah peserta pelaku UMKM Juara Karawang. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden.
Alat Analisis	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisi regresi linier berganda.
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,532 yang artinya jika pelatihan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,532.
Yang dirujuk dalam penelitian ini	Model penelitian : Pelatihan Terhadap Kinerja

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2022)

2.2.2 P. Purnamasari, H. Mulyadi, E. Tarmedi (2019)

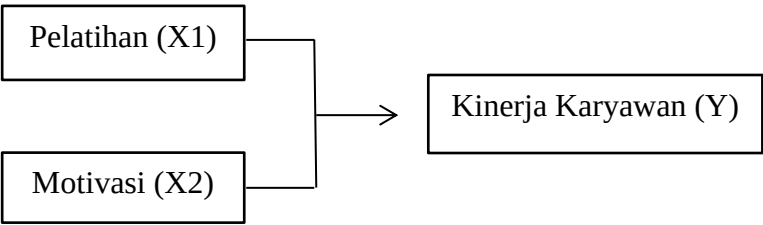
Nama Peneliti	P. Purnamasari, H. Mulyadi, E. Tarmedi
---------------	--

Tahun dan Judul Jurnal	(2019), “ <i>Kompetensi Kewirausahaan dan Motivasi Kewirausahaan dalam Meningkatkan Kinerja Usaha</i> ”
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja usaha, pengaruh motivasi kewirausahaan terhadap kinerja usaha, serta pengaruh kompetensi kewirausahaan dan motivasi kewirausahaan terhadap kinerja usaha.
Model	 <pre> graph LR X1[Kompetensi X1] --> Y[Kinerja Usaha Y] X2[Motivasi X2] --> Y </pre>
Populasi dan Sampel	Populasi dalam penelitian ini adalah pengrajin saung Angklung Udjo Kota Bandung. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden.
Alat Analisis	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory survey.
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menyatakan bahwa, kompetensi kewirausahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha dengan besarnya pengaruh sebesar 34,4%. Hasil penelitian menyatakan bahwa, motivasi kewirausahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha dengan besarnya pengaruh sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kewirausahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja usaha pengrajin angklung.

Yang dirujuk dalam penelitian ini	Model penelitian : Motivasi Terhadap Kinerja Usaha
-----------------------------------	--

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2022)

2.2.3 Muhammad Andi Prayogi, dan M. Nursidin (2018)

Nama Peneliti	Muhammad Andi Prayogi, M. Nursidin
Tahun dan Judul Jurnal	(2018), “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.
Model	 <pre> graph LR X1[Pelatihan X1] --- Bracket X2[Motivasi X2] --- Bracket Bracket --> Y[Kinerja Karyawan Y] </pre>
Populasi dan Sampel	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 60 orang responden.
Alat Analisis	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan Asosiatif
Hasil Penelitian	Terlihat secara parsial bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil t

	<p>hitung $>$ t tabel ($2,021 > 2,00$). Secara statistik Pelatihan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan atau hipotesis diterima. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,717 > 2,00$). Secara statistik Motivasi dipengaruhi Kinerja Karyawan, atau hipotesis diterima. Uji F dalam penelitian ini terlihat bahwa F hitung ($8,209 >$ F tabel ($3,16$), dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$, maksudnya Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Uji determinasi (R-Square) dari penelitian ini sebesar $0,224$ atau sebesar $22,40\%$ menandakan bahwa variabel dari Kinerja Karyawan ditentukan dari variabel Pelatihan dan Motivasi, sedangkan sebesar $77,60\%$ dipengaruhi dari variabel lain yang tidak ada termasuk dalam penelitian ini.</p>
Yang dirujuk dalam penelitian ini	Model penelitian : Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2022)

2.2.4 Rangka Puger Raharjo, Djamhur Hamid, Arik Prasetya (2014)

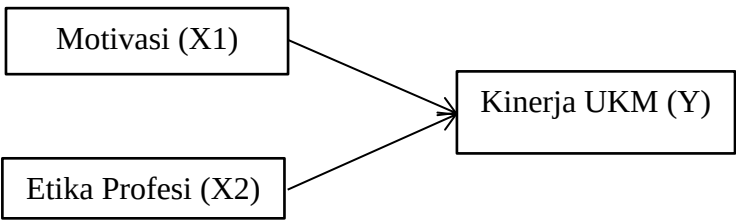
Nama Peneliti	Rangga Puger Raharjo, Djamhur Hamid, Arik Prasetya
---------------	--

Tahun dan Judul Jurnal	(2014), " <i>Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang)</i> ".
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh metode pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai secara parsial
Model	<pre> graph LR X1[Pelatihan (X1)] --> Y2[Kinerja (Y2)] Y1[Motivasi (Y1)] --> Y2 </pre>
Populasi dan Sampel	Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 114 pada pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Ketindan-Lawang. Sampel yang digunakan sebanyak 64 responden.
Alat Analisis	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistic inferensial yang menjelaskan analisis jalur (<i>analysis path</i>).
Hasil Penelitian	Metode pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Materi pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang positif. Metode pelatihan

	mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Materi pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Instruktur pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Yang dirujuk dalam penelitian ini	Model penelitian : Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2022)

2.2.5 Anzila Titah Rahayu, Gandung Satriyono, Marwita Andarini (2019)

Nama Peneliti	Anzila Titah Rahayu Gandung Satriyono Marwita Andarini
Tahun dan Judul Jurnal	(2019) “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Ukm Di Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri”
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keikutsertaan motivasi dan etika profesi terhadap kinerja UKM baik secara parsial maupun simultan di Ngadiluwih, Kabupaten Kediri.
Model	 <pre> graph LR X1[Motivasi (X1)] --> Y[Kinerja UKM (Y)] X2[Etika Profesi (X2)] --> Y </pre>
Populasi dan	Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 128 UKM

Sampel	Kecamatan Pagu yang sudah terdaftar di Kantor Kecamatan Ngadiluwih. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu para pelaku yang terlibat secara aktif pada kegiatan UKM yang sudah terdaftar di Kantor Kecamatan Ngadiluwih.
Alat Analisis	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda.
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada UKM di Kecamatan Ngadiluwih. 2. Etika profesi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM di Kecamatan Ngadiluwih. 3. Motivasi dan etika profesi terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel terhadap kinerja UKM di Kecamatan Ngadiluwih secara simultan.
Yang dirujuk dalam penelitian ini	Model penelitian : Motivasi Terhadap Kinerja

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2022)

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan antara Variabel dan Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Usaha

Menurut Mangkunegara dalam Wicaksono, dkk (2021:222) mengemukakan bahwa “Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang

mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”.

Menurut Ferdinand dalam Trihudiyatmanto (2019:31), menyatakan bahwa kinerja usaha adalah sebuah prestasi (*achievement*) yang dihasilkan oleh dampak dari berbagai peran yang berfungsi dalam sebuah organisasi.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja usaha telah dibuktikan oleh peneliti Akbari, Dkk (2020). hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja. Dalam jurnal Wicaksono, Dkk (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dalam jurnal Raharjo, Dkk (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. “Apabila pelatihan sering diadakan pelatihan maka kinerja usaha akan semakin meningkat, begitu pula apabila pelatihan jarang diadakan maka kinerja usaha akan menurun”.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Usaha.

2.3.2 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Usaha

Menurut Rumengan dalam Satriadi (2018:9), menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat (*invisible*) yang dapat memberikan

kekuatan untuk mendorong individu dalam bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat untuk bekerja).

Menurut Menurut Gery Dessler (2015:31) Kinerja adalah proses terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyeleraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja usaha telah dibuktikan oleh peneliti Purnamasari, Dkk (2019), Rahayu, Dkk (2019), Wicaksono, Dkk (2021), dan Raharjo, Dkk (2014), hasil penelitian menyatakan bahwa, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha. “Semakin meningkat motivasi maka akan semakin meningkat pula kinerja usaha, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka kinerja usaha akan menurun”.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Usaha.

2.3.3 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis Pelatihan Terhadap Motivasi

Menurut Rivai dalam Fransisca Simora (2015:4) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar mengajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada meteri. Sementara itu keterampilan adalah

meliputi pengertian *physical skill*, *intellectual skill*, *social skill*, *manajerial skill* dan lain-lain.

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja usaha telah dibuktikan oleh peneliti Raharjo, Dkk (2014), Hasil penelitian menyatakan bahwa, pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. “Apabila pelatihan sering diadakan maka motivasi akan semakin meningkat, begitu pula apabila pelatihan jarang diadakan maka motivasi akan menurun”.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

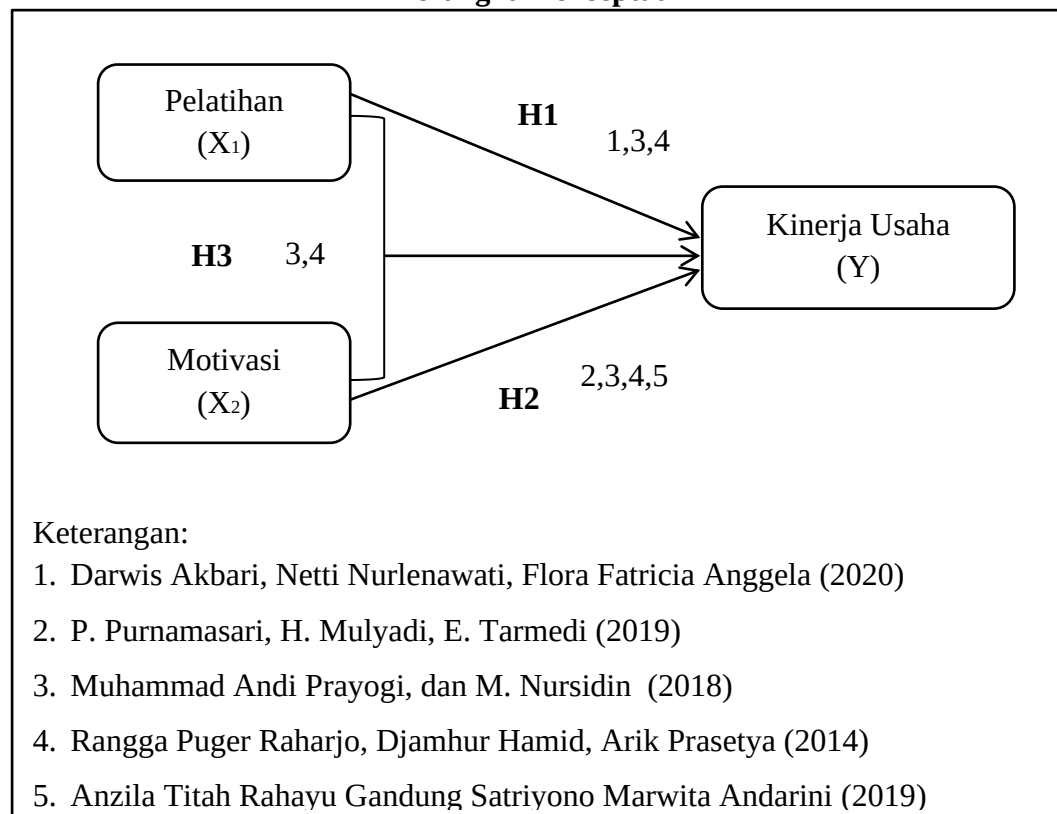
H3 : Pelatihan Dan Motivasi Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Usaha.

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dapat digambarkan kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana teori-teori dan hipotesis yang menghubungkan antara variabel bebas guna mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Hubungan tersebut dapat digambarkan seperti dalam kerangka konseptual sebagai berikut ini :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2022)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel yang sudah dibangun menjadi model penelitian, yaitu untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel bebas (*independent*) pelatihan dan motivasi, serta variabel terikat (*dependent*) kinerja usaha.

Menurut Sugiyono (2017:23) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis.

Tahapan proses penelitian yang dilakukan peneliti dimulai dari penelitian awal untuk membuktikan dugaan awal peneliti yang ada pada objek penelitian, Kemudian dilanjutkan dengan studi pustaka untuk menggali landasan teoritis dan hasil-hasil kajian empiris. Setelah itu dilanjutkan observasi dan interview di lapangan, pengumpulan data melalui kuesioner, setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisis dan diambil kesimpulan.

3.1.2 Sifat Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:59), bahwa masalah penelitian dalam hubungan kausal termasuk dalam rumusan asosiatif, bersifat menanyakan hubungan antara

dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat. Dua jenis variabel dapat diartikan sebagai variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Ibrahim, Dkk (2018:95) Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang dilakukan untuk membandingkan suatu variabel (objek penelitian), antara subjek yang berbeda dan menemukan hubungan sebab-akibatnya tanpa memberikan perlakuan terhadap variabel yang telah ada tersebut.

3.2 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Bulungan. Waktu pelaksanaan dilakukan selama 5 bulan. Adapun jadwal penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian
Tahun 2022

<div style="display: inline-block; transform: rotate(-45deg); transform-origin: center;"> Waktu Penelitian </div>	Maret	April				Mei				Juni				Juli				
	Minggu	Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5
Observasi Awal																		
Pengajuan Judul																		
Penyusunan Proposal																		
Seminar Proposal																		
Penyebaran Kuesioner																		
Analisis/Pengolahan Data																		
Sidang Skripsi																		

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2022)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan yang mengikuti pelatihan yang berikan oleh Dinas perindustrian, perdagangan, koperasi, dan UKM (Disperindagkop) sebanyak 264 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling*. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini diketahui sehingga semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel. Peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dari keseluruhan populasi. Rumus slovin digunakan karena peneliti telah mengetahui jumlah keseluruhan dari populasi yang ada. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin (Sugiyono, 2018), yaitu:

$$n = \frac{n}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: batas toleransi kesalahan 10^2 atau 0,01

$$n = \frac{264}{1+264(0,01)^2} = 73 \text{ Sampel}$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka diketahui jumlah sampel yang diperlukan adalah 73 Responden.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Supaya mekanisme penelitian diketahui dapat bekerja secara optimal, maka setiap variabel perlu didefinisikan secara operasional mulai dari variabel, dimensi-dimensi, indikator, dan skala pengukuran, dan sumber rujukan. Setelah definisi operasional diuraikan secara jelas, selanjutnya perlu dimasukkan dalam sebuah tabel definisi operasional variabel agar pemetaannya menjadi semakin jelas.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, penelitian ini menggunakan tiga variabel: satu variabel bebas (independent), yaitu Pelatihan dan Motivasi, dan satu variabel terikat (dependent), yaitu kinerja usaha.

Terhadap variabel-variabel tersebut, responden diminta untuk menyatakan atau menyampaikan tingkat kesetujuannya dengan menggunakan pengukuran skala likert 1–5 dengan kualifikasi; 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju. Untuk memberikan gambaran, pengertian dan batasan yang jelas tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, berikutnya dijabarkan definisi operasional variabel penelitian.

a. Pelatihan

Mangkunegara dalam Wicaksono, dkk (2021:222), mengemukakan bahwa pelatihan “*training*” adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non

manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Indikator menurut Gary Dessler dalam Faiz Ashlich Maulana (2020:8), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Instruktur,
- 2) Peserta Pelatihan,
- 3) Metode,
- 4) Materi pelatihan sumber daya manusia,
- 5) Tujuan Pelatihan.

b. Motivasi

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara dalam Imelda, dkk (2021) indikator motivasi yaitu:

- 1) Kerja keras,
- 2) Orientasi masa depan,
- 3) Usaha untuk maju,
- 4) Tingkat cita-cita yang tinggi,
- 5) Rekan kerja yang dipilih,
- 6) Ketekunan.

c. Kinerja Usaha

Menurut Ferdinand dalam Trihudiyatmanto (2019:31), menyatakan bahwa kinerja usaha adalah sebuah prestasi (*achievement*) yang dihasilkan oleh dampak dari berbagai peran yang berfungsi dalam sebuah organisasi.

Menurut Jhonson dalam Mulyanto (2017:76) indikator kinerja usaha yaitu:

- 1) Kualitas output,
- 2) Kuantitas output,
- 3) Waktu kerja,
- 4) Kerjasama dengan rekan kerja.

3.5 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Sandu Siyoto, Dkk (2015:58). Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini berupa hasil pengisian kuesioner dari responden yang dalam hal ini yaitu para pelaku UMKM Kabupaten Bulungan yang mengikuti pelatihan yang diberikan dari Disperindagkop maupun instansi pemerintah lainnya.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, artikel dan lain-lain. Sandu Siyoto, Dkk (2015:58). Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu dari artikel, jurnal, dan bacaan-bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Angket (*Questionnaire*)

Angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap jawaban pertanyaan mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah proses pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara secara langsung kepada pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Dalam hal informasi atau keterangan diperoleh langsung dari responden atau informan dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap.

c. Studi Pustaka

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan *literatur* dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat akan untuk mengumpulkan data sebagai penggambaran variabel untuk pembuktian hipotesis. Kesalahan menggunakan alat ukur akan berakibat kesalahan dalam menilai atau menginterpretasi sebuah fakta empiris. Alat ukur dalam penelitian manajemen seringkali bersifat kontigensi, yaitu sangat tergantung dari fenomena sosial yang terus berubah dan situasi dan kondisinya relatif bisa berbeda-beda di setiap tempat penelitian. Oleh karena itu, memilih alat ukur harus sesuai dengan variabel, dimensi atau indikator, lingkungan sosial penelitian dan harus memenuhi syarat-syarat kehandalan (*reliability*) dan keabsahan (*validity*). Jika penggunaan instrumen penelitian tidak sesuai, tidak reliabel dan tidak valid, maka hasil penelitian patut untuk diragukan akurasinya (Tontowi, 2016).

3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan *valid* apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sehingga dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya *validitas* menandakan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran *validitas* yang seharusnya.

Sebelum digunakan instrumen penelitian harus memenuhi kriteria *validitas* logis dan *validitas* empiris. *Validitas* logis dilakukan dengan cara memecah dan

menyusun secara hati-hati, dari variabel menjadi dimensi-dimensi atau indikator-indikator, kemudian secara hati-hati membuat butir-butir pertanyaan yang relevan. *Validitas* empiris dilakukan dengan cara mengujikan instrumen pada sasaran penelitian. Jika hasilnya sesuai yang diharapkan, berarti *valid*.

Ada beberapa faktor kritis yang harus dicermati dalam menentukan apakah instrumen kuesioner memenuhi kriteria logis apa tidak, yaitu (Tontowi, 2016:98):

- 1) Sebelum menyusun kuesioner, teliti kembali apakah indikatornya sudah tepat (bukan dimensi) dan secara spesifik hanya mengukur variabel yang dimaksud dan tidak mengandung unsur-unsur pengukuran pada variabel lain. Hubungan antara indikator dengan variabel tidak boleh memiliki hubungan kausalitas, sebab indikator merupakan tanda-tanda spesifik mengenai adanya variabel. Jadi tidak boleh mempunyai hubungan pengaruh. Jika indikatornya tidak tepat, hasilnya bisa bias.
- 2) Responden yang menjawab harus memiliki pemahaman dan relevansi yang kuat dengan konsep penelitian dan memiliki hubungan keterkaitan manajerial yang intens dengan objek penelitian. Jika tidak, hasilnya menjadi tidak akurat dan bisa mencerminkan keadaan yang tidak sebenarnya.
- 3) Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner harus konsisten mengandung persepsi yang sejalan (positif atau negatif) dengan persepsi yang dibangun oleh variabel. Jika tidak konsisten hasil analisis bisa bertolak belakang dengan keadaan yang sesungguhnya.
- 4) Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner harus netral tidak menggiring responden untuk memberikan dukungan atau jawaban tertentu, tidak

menjelaskan adanya hubungan antar variabel, dan harus mengandung satu pengukuran spesifik dari sebuah variabel.

3.7.2 Uji *Reliabilitas*

Reliabilitas adalah suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data (ukuran) yang sama. Instrumen yang reliabel atau dapat dipercaya atau handal, Akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Untuk mengetahui tingkat *reliabilitas* sebuah instrumen penelitian yang relatif mudah adalah dengan menggunakan alat analisis *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha Cronbach* di atas 0.60, maka mengindikasikan instrumen tersebut reliabel Tontowi (2016:103).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini akan di uji menggunakan metode analisis jalur. Analisis jalur merupakan teknik analisis statistika yang dikembangkan dari model regresi berganda. Sebelum melakukan analisis jalur maka diperlukan uji asumsi klasik untuk memastikan apakah model tersebut terbebas dari masalah normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Cara menguji normalitas residual dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorof-Smirnov* (K-S) dapat digunakan program SPSS.

Dari hasil uji SPSS yang dapat dilihat jika menunjukkan nilai $\text{sig} > \alpha$ (taraf signifikansi = 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal. Pengujian normalitas juga didapat dari grafik *normal probability plot*. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas. (Ghozali dalam Novi Rizkiyani, 2013)

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk melihat ada atau tidaknya Multikolonearitas maka dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai $\text{VIF} < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independennya (Ghozali dalam Heri Purwanto, 2018:46).

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghazali (2015:139) Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESIVD dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak

menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.9 Alat Analisis

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono (2013), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Mengingat dalam penelitian ini variabel x memiliki empat predicator, maka digunakan persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Usaha)

a = Konstanta

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi

β_1 = Koefisien Regresi Pelatihan

β_2 = Koefisien Regresi Motivasi

e = Error

3.9.2 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali dalam Bagus Nurcahyo (2018:19) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara

individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% dari $df = n-K-1$ diperoleh nilai t_{tabel} , kemudian nilai t_{tabel} dibandingkan dengan nilai

t_{hitung} yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai t tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu dapat diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria pengujian :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi > 0.05 . H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau < 0.05 . H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b. Uji Simultan (Uji f)

Menurut Ghazali dalam Bagus Nurcahyo (2018:19) Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan (α) yang digunakan adalah 5%, distribusi F dengan derajat kebebasan ($\alpha; K-1, n-K-1$).

Kriteria pengujian :

1. $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi > 0.05 . H_0 diterima, artinya variabel independen secara serentak atau bersamaan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2. $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi < 0.05 . H_0 ditolak, artinya variabel independen secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018:97), menurutnya koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Gambaran Umum Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM)

Kabupaten Bulungan merupakan salah satu Kabupaten yang berada di provinsi Kalimantan Utara. Ibu Kota Kabupaten ini terletak di Kecamatan Tanjung Selor, yang juga merupakan ibu Kota Provinsi Kalimantan Utara. Luas Kabupaten Bulungan yakni 13.181.92² dengan jumlah penduduk pada tahun 2021 sebanyak 153,558 jiwa.

Kabupaten Bulungan dengan 10 Kecamatan yaitu Kecamatan Bunyu, Kecamatan Peso, Kecamatan Peso Hilir, Kecamatan Sekatak, Kecamatan Tanjung Palas, Kecamatan Tanjung Palas Barat, Kecamatan Tanjung Palas Tengah, Kecamatan Tanjung Palas Timur, Kecamatan Tanjung Palas Utara, dan Kecamatan Tanjung Selor. Terdiri dari 74 desa dan 7 kelurahan.

UMKM merupakan sebuah wujud usaha yang harus mendapatkan prioritas dan perhatian lebih dari pemerintah, karena UMKM menjadi mata pencaharian utama mayoritas masyarakat Indonesia terutama di Kabupaten Bulungan. Selain itu juga dapat menjadi andalan dalam penyerapan tenaga kerja. Adapun jumlah keseluruhan UMKM yang ada di kabupaten Bulungan disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Data Pelatihan Para Pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan
Tahun 2020/2021

No	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta
1	Pelatihan kewirausahaan bagi pelaku usaha pemula di kabupaten bulungan	25
2	Pelatihan kewirausahaan pengolahan jamur bagi wirausaha baru (WUB)	35
3	Pelatihan penyelenggaraan rapat anggota tahunan (RAT) bagi pengurus koperasi	25
4	Pelatihan kewirausahaan bagi para pelaku UMKM di Sepunggur Kecamatan Tanjung Selor	30
5	Pelatihan keamanan pangan	29
6	Pelatihan keamanan pangan dan peningkatan manajemen usaha	30
7	Pelatihan keamanan pangan dan peningkatan manajemen usaha	30
8	Pelatihan kewirausahaan bagi pelaku usaha mikro kecil Kalimantan Utara Kab. Bulungan	30
9	Pelatihan kewirausahaan bagi pelaku usaha mikro Kalimantan Utara Kab. Bulungan	30
Jumlah		264

Sumber: Kantor Disperindagkop Kabupaten Bulungan (2021)

Dari data diatas dapat kita lihat bahwa UMKM di Kabupaten Bulungan pada tahun 2021 berjumlah sebanyak 8779 unit usaha. Hal ini juga membuktikan bahwa banyak terdapat pelaku usaha mikro kecil menengah (UMKM) di Kabupaten Bulungan.

Para pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan khususnya di daerah Tanjung Selor kini memiliki mini market tersendiri dengan sebutan mini market 99 yang telah dibuka dan diresmikan pada tanggal 27 Mei 2022 untuk menitipkan jenis usaha makanan ringan atau hasil kerajinan tangan, sehingga mini market tersebut

dapat memfasilitasi usaha mikro dari para pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan khususnya daerah Tanjung Selor.



4.2 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 73 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuesioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, jenis usaha, dan lama usaha.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat sebagai berikut:

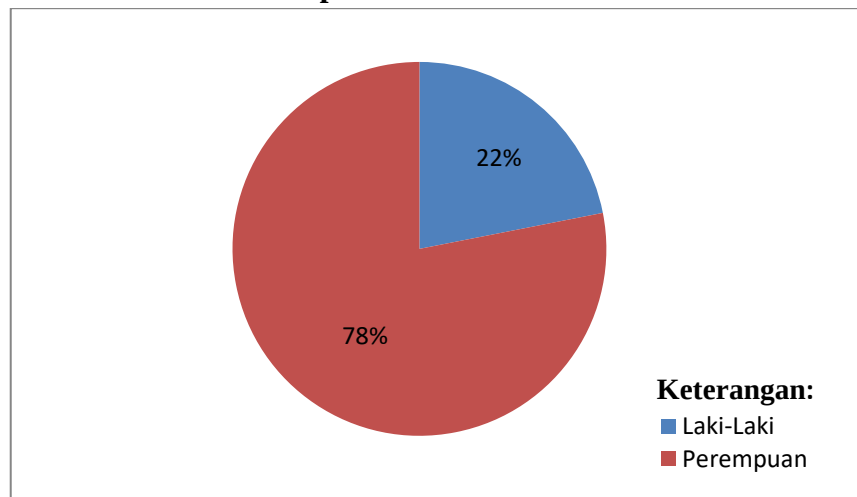
Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	16	22%
Perempuan	57	78%
Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil penelitian 2021

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dalam bentuk diagram sebagai berikut:

Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Hasil Penelitian 2022

Dari data responden yang diperoleh dari 73 orang yang mengisi kuesioner 16 diantaranya adalah laki-laki dan 57 lainnya adalah perempuan. Dapat dikatakan mayoritas para pelaku UMKM adalah laki-laki sekitar 22% dan terdapat sekitar 78% adalah perempuan.

4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

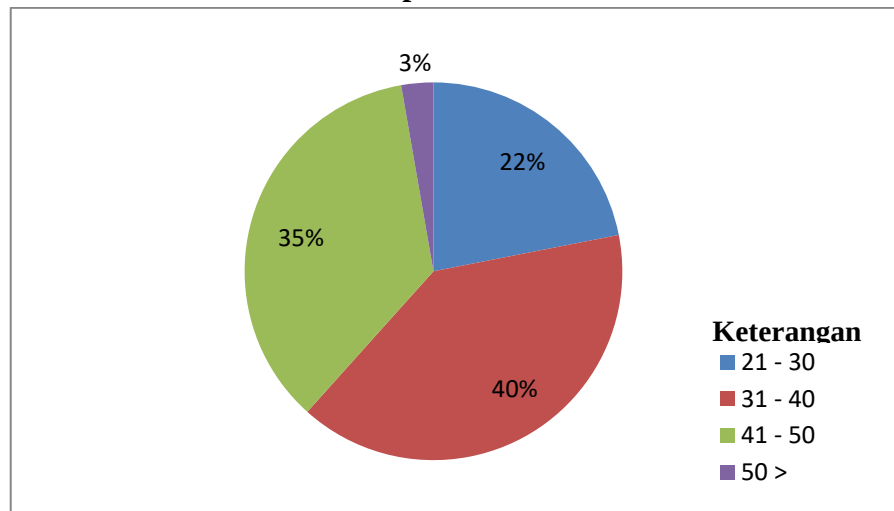
Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	16	22%
2	31 – 40 Tahun	29	40%
3	41 – 50 Tahun	26	35%
4	50 >	2	3%
Jumlah		73	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dalam bentuk diagram sebagai berikut:

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Hasil penelitian 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa usia 21-30 tahun sebanyak 16 responden (22%), usia 31-40 tahun sebanyak 29 responden (40%), usia 41-50 sebanyak 26 responden (35%), dan usia 50 keatas sebanyak 2 responden (3%). Dari data yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi yaitu berusia 31-40 tahun dimana pada usia tersebut merupakan usia produktif seseorang.

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

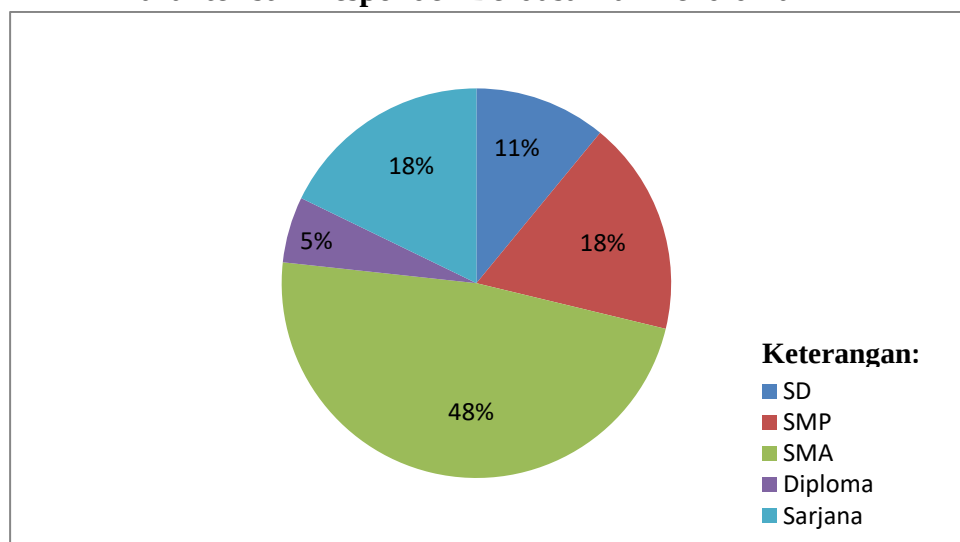
Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
1	SD	8	11%
2	SMP	13	18%
3	SMA	35	48%
4	Diploma	4	5%
5	Sarjana	13	18%
Jumlah		73	100%

Sumber : Hasil penelitian 2022

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dalam bentuk diagram sebagai berikut:

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber: Hasil penelitian 2022

Responden memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Namun dapat dilihat dari data yang dimasukkan bahwa responden yang memiliki latar belakang pendidikan SD sebanyak 8 responden (11%), responden berlatar belakang pendidikan SMP sebanyak 13 responden (18%), latar belakang pendidikan SMA adalah responden terbanyak yang berjumlah sebanyak 35 responden (48%), latar belakang pendidikan Diploma sebanyak 4 (5%), dan sekitar 13 responden (18%)

dengan latar belakang pendidikan Sarjana. Dengan demikian responden sudah dapat bertanggung jawab dan mengerti dengan pertanyaan yang diajukan didalam kuesioner.

4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Jenis Usaha

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis usaha yang dapat dilihat pada tabel berikut:

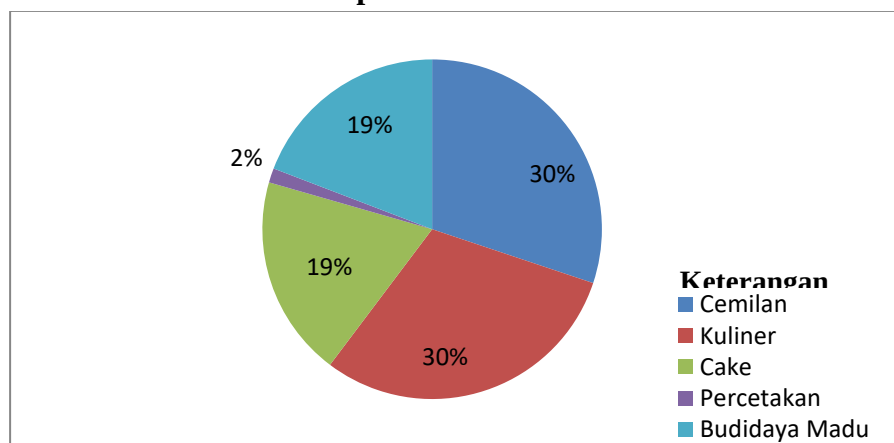
Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usaha

No	Jenis Usaha	Jumlah	Persentase
1	Cemilan	22	30%
2	Kuliner	22	30%
3	Cake	14	19%
4	Percetakan	1	2%
5	Budidaya Madu	14	19%
Jumlah		73	100%

Sumber : Hasil penelitian 2022

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dalam bentuk diagram sebagai berikut:

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usaha



Sumber: Hasil penelitian 2022

Responden memiliki jenis usaha yang berbeda-beda. Namun dapat dilihat dari data yang dimasukkan, bahwa responden yang memiliki usaha cemilan sebanyak 22 responden atau sekitar 30%, responden yang memiliki usaha kuliner sebanyak 22 responden atau sekitar 30%, responden yang memiliki usaha cake sebanyak 14 responden atau sekitar 19%, responden yang memiliki usaha percetakan sebanyak 1 responden atau sekitar 2%, dan responden yang memiliki usaha Budidaya Madu sebanyak 14 responden atau sekitar 19%.

4.2.5 Karakteristik Lama Usaha

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan lama usaha yang dapat dilihat pada tabel berikut:

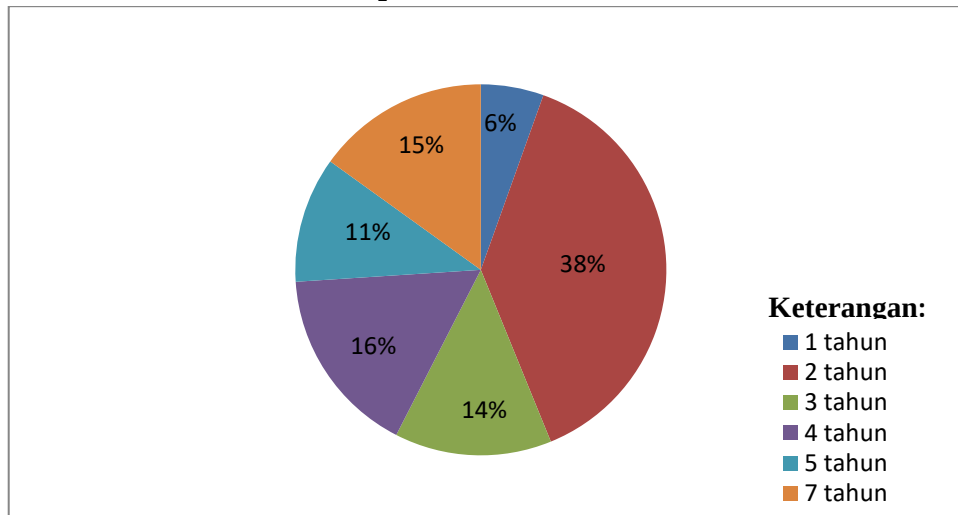
Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Usaha

No	Lama Usaha	Jumlah	Persentase
1	1 tahun	4	6%
2	2 tahun	28	38%
3	3 tahun	10	14%
4	4 tahun	12	16%
5	5 tahun	8	11%
6	7 tahun	11	15%
Jumlah		73	100%

Sumber : Hasil penelitian 2022

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dalam bentuk diagram sebagai berikut:

Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Usaha



Sumber : Hasil penelitian 2022

Responden pada umumnya membangun usaha pada tahun yang berbeda-beda. Namun dapat dilihat dari data diatas, bahwa responden yang memiliki lama usaha atau dapat dikatakan baru memulai usaha selama 1 tahun sebanyak 4 responden atau sekitar 6%, responden yang memiliki lama usaha selama 2 tahun sebanyak 28 responden atau sekitar 38%, responden yang memiliki lama usaha selama 3 tahun sebanyak 10 responden atau sekitar 14%, responden yang memiliki lama usaha selama 4 tahun sebanyak 12 responden atau sekitar 16%, responden yang memiliki lama usaha selama 5 tahun sebanyak 8 responden atau sekitar 11%, dan responden yang memiliki lama usaha selama 7 tahun sebanyak 11 responden atau sekitar 15%.

4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan instrument kuesioner dengan pertanyaan tertutup menggunakan lima pilihan jawaban yaitu: Sangat Tidak Setuju (skor 1), Tidak Setuju (skor 2), Netral (skor 3), Setuju (skor 4), Sangat

Setuju (skor 5). Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam mengenai variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Usaha (Y) yang dianalisis dalam penelitian ini. Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden.

Adapun penilaian kualifikasi terhadap hasil tabulasi jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tabel Nilai dan Predikat

Nilai	Kualifikasi
0.1 – 1.0	Sangat Buruk
1.1 – 2.0	Buruk
2.1 – 3.0	Cukup
3.1 – 4.0	Baik
4.1 – 5.0	Sangat Baik

Sumber: (Tontowi, 2016)

4.3.1 Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)

Pada variabel Pelatihan (X1) terdiri 5 indikator yaitu Instruktur (X1), peserta pelatihan (X2), metode (X3), materi pelatihan (X4), tujuan pelatihan (X5). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)

No	Indikator	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata Rata
		1	2	3	4	5		
1	X1	0	0	0	44	29	73	4.40
		0%	0%	0%	60.3%	39.7%	100%	
2	X2	0	0	0	32	41	73	4.56
		0%	0%	0%	43.8%	56.2%	100%	
3	X3	0	0	0	51	22	73	4.30
		0%	0%	0%	69.9%	30.1%	100%	
4	X4	0	0	0	28	45	73	4.62
		0%	0%	0%	38.4	61.6	100%	
5	X5	0	6	0	51	16	73	4.05
		0	8.2	0%	69.9	21.9	100%	
Rata - Rata								4.38

Sumber : Data diolah 2022 (Lampiran 3)

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Instruktur pelatihan (X1), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 44 responden atau 60,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.40 dan di katakan variabel (X1) ini Sangat Baik.

Pada indikator kedua tentang Peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan (X2), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 41 responden atau 56.2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.56 dan di katakan variabel (X2) ini Sangat Baik.

Pada indikator ketiga tentang metode yang digunakan dalam pelatihan (X3), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 51 responden atau 69.9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya

memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.30 dan dikatakan variabel (X3) ini Sangat Baik

Pada indikator keempat tentang materi yang diberikan pada saat pelatihan (X4), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 45 responden atau 61.6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.62 dan di katakan variabel (X4) ini Sangat Baik

Pada indikator kelima tentang tujuan pelatihan (X5), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 51 responden atau 69.9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.05 dan dikatakan variabel (X5) ini Baik

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Pelatihan rata-rata jawaban responden pada lima indikator berkisar antara 4.05 hingga 4.62 dengan rata-rata secara keseluruhan 4.38. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pandangan responden terhadap Pelatihan pada para pelaku UMKM di kabupaten Bulungan pada kriteria sangat baik.

4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Pada variabel Motivasi (X2) terdiri 6 indikator yaitu kerja keras (X6), orientasi masa depan (X7), usaha untuk maju (X8), tingkat cita-cita yang tinggi (X9), rekan kerja yang dipilih (X10), ketekunan (X11). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

No	Indikator	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata Rata
		1	2	3	4	5		
1	X6	0	0	0	29	44	73	4.60
		0%	0%	0%	39.7%	60.3%	100%	
2	X7	0	0	0	32	41	73	4.56
		0%	0%	0%	43.8%	56.2%	100%	
3	X8	0	0	0	30	43	73	4.59
		0%	0%	0%	41.1%	58.9%	100%	
4	X9	0	1	0	34	38	73	4.49
		0%	1.4%	0%	46.6%	52.1%	100%	
5	X10	0	2	0	43	28	73	4.33
		0	2.7	0%	58.9%	38.4%	100%	
6	X11	1	1	0	43	28	73	4.32
		1.4%	1.4%	0%	58.9%	38.4%	100%	
Rata - Rata								4.48

Sumber : Data diolah 2022 (Lampiran 3)

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator pertama mengenai kerja keras (X6), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 44 responden atau 60,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.60 dan di katakan variabel (X6) ini Sangat baik.

Pada indikator kedua tentang orientasi masa depan (X7), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 41 responden atau 56.2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.56 dan di katakan variabel (X7) ini Sangat Baik.

Pada indikator ketiga tentang usaha untuk maju (X8), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 43 responden atau 58.9%.

Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.59 dan dikatakan variabel (X8) ini Sangat Baik

Pada indikator keempat tentang tingkat cita-cita yang tinggi (X9), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 38 responden atau 52.1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.49 dan di katakan variabel (X9) ini Sangat Baik

Pada indikator kelima rekan kerja yang dipilih (X10), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 43 responden atau 58.9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.33 dan dikatakan variabel (X10) ini Sangat Baik.

Pada indikator keenam ketekunan (X11), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 43 responden atau 58.9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.32 dan dikatakan variabel (X11) ini Sangat Baik

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Motivasi rata-rata jawaban responden pada enam indikator berkisar antara 4.32 hingga 4.60 dengan rata-rata secara keseluruhan 4.48. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pandangan responden terhadap motivasi yang diberikan adalah Sangat Baik.

4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Usaha (X3)

Pada variabel Kinerja Usaha (Y) terdiri 4 indikator yaitu kualitas output (X12), kuantitas output (X13), waktu kerja (X14), kerja sama dengan rekan kerja (X15). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Kinerja Usaha (X3)

No	Indikator	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata Rata
		1	2	3	4	5		
1	X12	0	0	0	31	42	73	4.58
		0%	0%	0%	42.5%	57.5%	100%	
2	X13	0	2	0	49	22	73	4.25
		0%	2.7%	0%	67.1%	30.1%	100%	
3	X14	0	1	0	48	24	73	4.30
		0%	1.4%	0%	65.8%	32.9%	100%	
4	X15	0	0	0	53	20	73	4.27
		0%	0%	0%	72.6%	27.4%	100%	
Rata - Rata								4.35

Sumber : Data diolah 2022 (Lampiran 3)

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator pertama mengenai kualitas output (X12), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 42 responden atau 57.5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.58 dan dikatakan variabel (X6) ini Sangat baik.

Pada indikator kedua tentang kuantitas output (X13), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 49 responden atau 67.1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.25 dan dikatakan variabel (X13) ini Sangat Baik.

Pada indikator ketiga tentang usaha untuk maju (X14), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 48 responden atau 65.8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.30 dan dikatakan variabel (X14) ini Sangat Baik

Pada indikator keempat tentang kerja sama dengan rekan kerja (X15), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 53 responden atau 72.6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.27 dan di katakan variabel (X15) ini Sangat Baik

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Kinerja Usaha rata-rata jawaban responden pada empat indikator berkisar antara 4.25 hingga 4.58 dengan rata-rata secara keseluruhan 4.35. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pandangan responden terhadap motivasi yang diberikan adalah Sangat Baik.

4.4 Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji tingkat validitas dilakukan Hasil pengujian validitas instrumen Ke tiga Variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2) Dan Kinerja Usaha (Y) Disajikan Seperti Dalam Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1	0.666	Valid
	X2	0.728	Valid
	X3	0.703	Valid
	X4	0.762	Valid
	X5	0.690	Valid
Motivasi (X2)	X6	0.785	Valid
	X7	0.837	Valid
	X8	0.824	Valid
	X9	0.800	Valid
	X10	0.723	Valid
	X11	0.603	Valid
Kinerja Usaha (Y)	X12	0.564	Valid
	X13	0.489	Valid
	X14	0.732	Valid
	X15	0.641	Valid

Sumber : Data diolah 2022 (Lampiran 4)

Dari tabel 4.5 diatas terlihat bahwa dari total 15 indikator dari 3 variabel yaitu Variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2) Dan Kinerja Usaha (Y) memiliki nilai korelasi antara 0.489 hingga 0.837. Dari besarnya korelasi terlihat bahwa seluruh nilai lebih besar dari 0.3, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan statistik

Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 ($> 0,6$).

Hasil pengujian reliabilitas instrumen menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS 23. Adapun hasil output dapat diketahui sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Reliability Coefficients</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan (X1)	5 item	0.733	Reliabel
Motivasi (X2)	6 item	0.841	Reliabel
Kinerja Usaha (Y2)	4 item	0.617	Reliabel

Sumber : Data diolah 2022 (Lampiran 5)

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel diatas setelah di uji realibitas adalah reliable.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji statistik yang dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak yaitu pengujian *one sample Kolmogorov-Smirnov*. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25200725
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.053
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah melalui SPSS 23, 2022

Dari tabel 4.13 dapat dilihat signifikansi nilai *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari angka 0,05 yaitu sebesar 0,200. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa data dapat dikatakan terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen. Kesamaan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Tetapi jika nilai *tolerance* dibawah 0,10 dan VIF diatas 10 maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.282	2.102		2.037	.045		
PELATIHAN	.229	.081	.276	2.818	.006	.938	1.066
MOTIVASI	.294	.061	.475	4.845	.000	.938	1.066

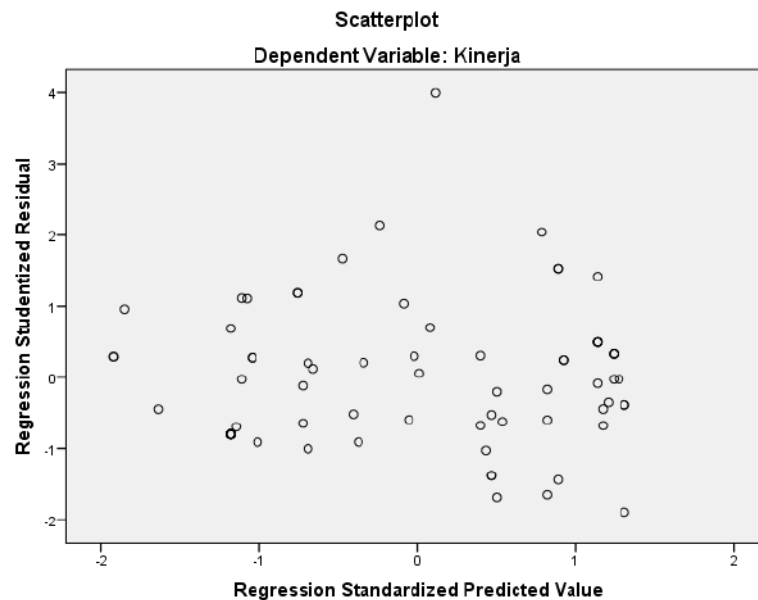
a. Dependent Variable: KINERJA USAHA

Sumber : Data Primer diolah melalui SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen yaitu pelatihan (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,938 dan VIF 1,066, variabel motivasi (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,938 dan VIF 1,066, Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model ini karena seluruh model *tolerance* > 0,10 dan atau nilai VIF < 10.

4.5.3 Uji Heterokesdasitas

Gambar 4.15
Hasil Uji Heterokesdasitas



Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 23, 2022

Syarat untuk melihat sebuah data terbebas atau tidak dari heterokedastisitas adalah dengan melihat plot yang tersebar dari grafik *scatterplot*. Grafik yang terbebas dari heterokedastisitas adalah yang memiliki plot tersebar merata baik diatas maupun dibawah 0 pada sumbu Y. Dari gambar 4.15, terdapat persebaran plot yang merata di atas nilai 0 maupun dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terbebas dari heterokedastisitas.

4.6 Alat Analisis

4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel dependen dengan 2 atau lebih variabel independen. Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai-nilai variabel independen diketahui. Disamping itu juga untuk dapat

mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel dependen dengan variabel independen.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.282	2.102		2.037
	PELATIHAN	.229	.081	.276	2.818
	MOTIVASI	.294	.061	.475	4.845

a. Dependent Variable: KINERJA USAHA

Sumber : Data Primer diolah melalui SPSS 23, 2022

Hasil dari tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda. Maka didapat perhitungannya pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 4.282 + 0.229 X_1 + 0,294 X_2 + e$$

1. Konstanta (a) adalah sebesar 4.282 yang artinya jika variabel pelatihan, dan motivasi bernilai bernilai nol (0), maka kinerja usaha nilainya sebesar 4.282. Hal ini berarti walaupun nilai X_1 , X_2 terhadap Y bernilai (0), nilai kinerja usaha ada dan positif.
2. Koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,229 bernilai positif, maka setiap penambahan satu satuan skor pelatihan (X_1) akan meningkatkan skor kinerja usaha sebesar 0,229 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

3. Koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,294 bernilai positif, maka setiap penambahan satu satuan skor motivasi (X2) akan meningkatkan skor kinerja usaha sebesar 0,294 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

4.6.2 Uji Hipotesis

4.6.2.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji pengaruh parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji Parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.282	2.102		2.037
	PELATIHAN	.229	.081	.276	2.818
	MOTIVASI	.294	.061	.475	4.845

a. Dependent Variable: KINERJA USAHA
Sumber : Data diolah 2022

Dari tabel 14 diatas, nilai signifikasi untuk pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja usaha (Y) adalah $0.006 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 2.818 > t_{tabel} 1.994$. Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara X1 terhadap Y.

Nilai signifikasi untuk pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 4.845 > t_{tabel} 1.994$. Sehingga dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara X2 terhadap Y.

Diketahui besar pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja usaha sebesar 0,276 dan besar pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja usaha sebesar 0,475.

4.6.2.2 Uji Simultan (Uji f)

Hasil uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel secara simultan. Hasil pengujianya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.632	2	32.816	20.353	.000 ^b
	Residual	112.862	70	1.612		
	Total	178.493	72			

a. Dependent Variable: KINERJA USAHA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F_{hitung} sebesar 20,353 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dikarenakan nilai F_{hitung} $20.353 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3,13. Berarti variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja usaha.

4.6.3 Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai

koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.368	.350	1.270

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

Dalam uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjust R Square* sebesar 0,350 atau 35 % yang berarti bahwa variabel pelatihan dan motivasi memiliki kontribusi dalam mempengaruhi kinerja usaha usaha dan sisanya sebesar 65% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

Dalam rangka memberikan informasi mengenai pengaruh pelatihan (X_1), dan motivasi (X_2) terhadap kinerja usaha usaha (Y), maka peneliti telah melaksanakan penelitian tersebut melalui 73 responden. Penelitian tersebut dilaksanakan peneliti untuk menjawab permasalahan dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja usaha usaha Pada Pelaku UMKM Di Kabupaten Bulungan (Studi Kasus Pada Seluruh UMKM Yang Mengikuti Pelatihan)”. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan data yang telah diolah oleh peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Hasil yang diperoleh sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Usaha

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel pelatihan terbesar adalah materi pelatihan sumber daya manusia (X4) sedangkan nilai rata-rata pada variabel kinerja usaha terbesar adalah kuantitas output (X12). Rata-rata pelatihan dikatakan baik terutama dari indikator materi pelatihan sumber daya manusia (X4) tentang materi yang diberikan dalam pelatihan UMKM oleh Kantor Disperindagkop di Kabupaten Bulungan sangat bermanfaat dipraktekkan. Jawaban responden sebesar 4,62 sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Begitupula dengan nilai variabel kinerja usaha dengan indikator produk yang dihasilkan memiliki standar kualitas yang bagus. Jawaban responden sebesar 4,58 sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap kinerja usaha. Pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai b pada kolom *unstandardized coefficient* yang positif, yaitu 0,229. Pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja usaha, sehingga jika pelatihan meningkat maka kinerja usaha juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan apabila ingin meningkatkan kinerja usaha dari para pelaku UMKM, maka sangat penting untuk memperhatikan pelatihan yang diberikan kepada pelaku UMKM.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa pelatihan (X1) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja usaha (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar 2,818, perbandinganya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil

$2,818 > 1,99444$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan variabel pelatihan (X1) sebesar $0,006 < 0,05$. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha yaitu sebesar 27,6%. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi “Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Usaha” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dan memperkuat temuan dari peneliti Darwis Akbari, dkk (2020), Muhammad A Prayogi, dkk (2018) dan Rangga P Raharjo, dkk (2014), yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dilapangan bahwa para pelaku UMKM memang membutuhkan pelatihan. Oleh karena itu, perlu diadakannya pelatihan untuk dapat memotivasi para pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan sehingga kinerja usaha para pelaku UMKM dapat mencapai hasil yang lebih optimal. Dan sesuai dengan hasil penelitian bahwa para pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan membutuhkan pelatihan sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa apabila pelatihan sering diadakan maka kinerja usaha akan semakin meningkat, begitu pula apabila pelatihan jarang diadakan maka kinerja usaha akan menurun.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Usaha

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel motivasi terbesar adalah kerja keras (X6) sedangkan nilai rata-rata pada variabel kinerja usaha terbesar adalah kuantitas output (X12). Rata-rata motivasi

dikatakan baik terutama dari indikator kerja keras (X6) tentang saya selalu bekerja keras dalam mengelola usaha ini. Jawaban responden sebesar 4,60 sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Begitupula dengan nilai variabel kinerja usaha usaha dengan indikator produk yang dihasilkan memiliki standar kualitas yang bagus. Jawaban responden sebesar 4,58 sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap kinerja usaha. Pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai b pada kolom *unstandardized coefficient* yang positif, yaitu 0,294. Pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja usaha, sehingga jika motivasi meningkat maka kinerja usaha juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan apabila ingin meningkatkan kinerja usaha dari para pelaku UMKM maka sangat penting untuk memperhatikan motivasi yang diberikan kepada pelaku UMKM.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja usaha usaha (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar 4,845, perbandinganya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $4,845 > 1,99444$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan variabel motivasi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha usaha yaitu sebesar 47,5%. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja usaha” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dan memperkuat temuan dari peneliti Purnamasari, Dkk (2019), Rahayu, Dkk (2019), Muhammad A Prayogi, Dkk (2018), dan Raharjo, Dkk (2014) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha usaha.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dilapangan bahwa para pelaku UMKM membutuhkan motivasi salah satunya dengan melakukan pelatihan dan sesuai dengan hasil penelitian bahwa pelaku umkm dapat termotivasi dengan adanya pelatihan Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semakin meningkat motivasi maka akan semakin meningkat pula kinerja usaha. Begitu pula apabila motivasi tidak baik maka kinerja usaha akan menurun.

4.7.3 Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Usaha

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yang telah dilakukan menggunakan uji simultan (uji f) diperoleh hasil bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja usaha. Hal ini dapat diketahui dari nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada uji F sebesar $20.353 > 3,13$. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Pelatihan Dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja usaha” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil perhitungan uji simultan diperoleh juga dari hasil nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja usaha. Artinya semakin baik pelatihan dan motivasi maka akan semakin baik pula kinerja usaha.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dan memperkuat temuan dari peneliti Raharjo, Dkk (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka disimpulkan bahwa:

1. Dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan statistik uji t (parsial), didapatkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja usaha pelaku UMKM di kabupaten Bulungan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan perbandingan $2.818 > 1.99444$.
2. Dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan statistik uji t (parsial), didapatkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja usaha pada pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan perbandingan $4.845 > 1.99444$.
3. Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0.350. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni pelatihan dan motivasi mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 35,0% terhadap variabel terikat (Y) yakni Kinerja Usaha sedangkan sisanya sebesar 65,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak yang terkait:

1. Bagi Pemerintah

Dengan adanya hasil penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja usaha pada pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan, maka dari itu mengenai pelatihan yang diberikan oleh pemerintah agar dapat lebih sering memberikan pelatihan dengan tema yang sesuai atau lebih dibutuhkan oleh pelaku UMKM dengan jumlah peserta yang lebih banyak sehingga dapat meningkatkan kinerja pelaku UMKM. Pada variabel motivasi yang dimana dalam penelitiannya dinyatakan bahwa motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja usaha, sehingga pemerintah dapat lebih memperhatikan dalam pemberian pelatihan yang diberikan sehingga pelaku UMKM di Kabupaten dapat lebih termotivasi dalam menjalankan usahanya.

2. Bagi Pelaku UMKM

Dengan adanya penelitian yang dilakukan pada pelaku UMKM di Kabupaten Bulungan ini diharapkan perlu mengikuti program pelatihan, pendampingan, atau pembinaan yang telah diberikan oleh pemerintah, agar dapat mengelola usahanya dengan baik sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja usahanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, alangkah baiknya apabila memperluas variabel yang diamati. Misalnya dengan menambah variabel-variabel yang dapat membuat peningkatan dan bahan evaluasi lagi untuk pelaku UMKM. Dengan harapan hasil yang didapatkan untuk penelitian selanjutnya dapat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbari, Darwis, Netti, Nurlenawati, Anggela, Flora Patricia. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Karawang (Kasus Pada Peserta UMKM Juara)*. Jurnal Mahasiswa Manajemen & Akuntansi (JMM&AK). Vol. 1 No. 2. Hal: 36.
- David Roge Yunior. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar*. Jurnal David Roge Yunior.
- Dessler, Gery. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Hal: 31.
- Dewi, P Purnama dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten : Unpam Press.
- Faiz A Maulana. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ink Clinique Surabaya*. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.
- Fatmawati, R. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat*. Thesis Skripsi (S1).
- Fransiska Simamora. (2015). *Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jom Fekon. Vol. 2 No. 1. Hal: 4.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ibrahim, Andi. Alang, Asrul Haq. Madi. Dkk (2018). *Metodologi Penelitian*. Cet. I. Makassar: Gunadarma Ilmu. Halaman : 95.
- Imam Ghazali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Imelda, Dewi Q. Tati Hariyati, Atut S Prasetyo. (2021). *Motivasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Usaha Petani Padi Lokal Lahan Pasang Surut Di Desa SP1 Tanjung Buka*. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol. 9 No. 3.
- Julifan, Joko A. (2015). *Efektivitas Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Guru*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. 22. No. 2.

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto, Agus. (2017). *Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal: 76
- Nurchahyo, Bagus. (2018). *Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word Of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion*. Jurnal Nusamba Vol.3 No.1.
- P. Purnamasari, H. Mulyadi, E. Tarmedi. (2019). *Kompetensi Kewirausahaan dan Motivasi Kewirausahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Usaha*. Jurnal of Business Education. Vol. 4 No. 2.
- Prayogi, M Andi, dan M. Nursidin. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal. Universitas Asahan.
- Prihartanta, Widayat. (2015). *Teori-Teori Motivasi Jurnal Adabiya*. 1 (83).
- Purwanto H, Trihudiyatmanto M. (2018). *Pengaruh Intensi Berwirausaha, Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Sentra UMKM Carica di Wonosobo*. Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech) Vol. 1, No. 1.
- Raharjo, Rangga P. Hamid, Djamhur, Prasetya, Arik. (2014). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BPPP) Ketindan-Lawang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 15 No. 2.
- Rahayu, Anzila T. Satriyono, Gandung, Andarini, Marwita. (2019). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja UKM Di Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi. Vol. 2 No. 2.
- Rizkiyani Novi. (2013). *Pengaruh Relationship Marketing Terhadap Loyalitas Nasabah Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada BRI Kantor Unit Pageruyung, Kendal)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Sandu Siyoto, dan Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Cet. I. Yogyakarta: Literasi Media Publishing. Halaman: 58.
- Satriadi, Tubel Agusven, Dkk. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat. Vol. 7 No. 1.

- Setiawati, C.I, Dkk. (2021). *Kompetensi Kewirausahaan Para Knitting Entrepreneur Terhadap Kinerja Bisnis (Kasus Pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 6. No. 1.
- Sudaryo, Yoyo, dkk (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir Epigram. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta*. Epigram. 13-20 : 1 (13).
- Sugiyono, Prof. Dr. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Cet. XI: Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta. CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Sumber Daya Manusia*, Surabaya: PT. Gramedia. Hal: 55.
- Syaputra, S. (2017). *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesiatbk*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Tontowi, Jauhar Arif. (2016). *Buku Ajar Penelitian Kuantitatif*. Penerbit: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM). Universitas Kaltara. Tanjung Selor.
- Tontowi, Jauhar Arif. (2016). *Penelitian Kuantitatif Dan Analisis Data Menggunakan SEM (SPSS AMOS 20)*. Jakarta: Dapur Buku.
- Trihudiatmanto, M dan Purwanto, Heri. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Orientasi Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Pada Sentra UMKM Pande Besi di Wonosobo*. Journal of Economic, Management, Accounting and Techonology (JEMATech). Vol. 1 No. 1.
- Triyono. (2012). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ORYZA.
- Uno, Hamzah, & Lamatenggo, Nina. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wicaksono, Widhi, Suyatin, Sunarsi, Denok, Dkk. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT*

Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS. Vol. 5 No. 1.

Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian (Angket)

LEMBAR KUESIONER

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Usaha Pada Pelaku UMKM Di Kabupaten Bulungan

Dengan Hormat,

Terima kasih atas kesediaan Saudara/i dalam berpartisipasi untuk mengisi dan menjawab pertanyaan yang ada dikuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Usaha Pada Pelaku UMKM Di Kabupaten Bulungan”. Untuk itu, para responden diharapkan dapat memberikan jawaban yang benar demi membantu penelitian ini. Atas kesediaan Saudara/i, peneliti mengucapkan terima kasih.

I. Informasi Umum

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin : Laki – Laki / Perempuan
- c. Usia :
- d. Pendidikan Terakhir :
- e. Nama Usaha :
- f. Jenis Bidang Usaha :
- g. Tahun Berdiri Usaha :
- h. No Telepon :

i. Alamat :

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu/Saudara(i) membaca pertanyaan dengan cermat sebelum mengisi.
- b. Daftar pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
- c. Berilah tanda ($\checkmark$) yang menjadi jawaban pilihan Bapak/Ibu/Saudara(i) disalah satu nomor yang tersedia.
- d. Jawaban yang tersedia :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

I. Pelatihan

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Kapasitas (Kemampuan) instruktur pelatihan UMKM Kabupaten Bulungan dalam memberikan pelatihan sangat baik.				
2	Peserta sangat sungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan UMKM dari Disperindagkop Kabupaten Bulungan.				
3	Metode yang digunakan dalam pelatihan UMKM sangat tepat.				
4	Materi yang diberikan dalam pelatihan UMKM oleh Disperindagkop Kabupaten Bulungan sangat bermanfaat untuk dipraktekkan.				

5	Tujuan Pelatihan UMKM oleh Disperindagkop Kabupaten Bulungan telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.				
---	--	--	--	--	--

II. Motivasi

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
6	Saya selalu berkerja keras dalam mengelola usaha ini				
7	Saya sangat memiliki harapan masa depan yang baik.				
8	Saya selalu berusaha untuk maju dalam usaha ini.				
9	Saya memiliki cita-cita yang tinggi dalam usaha ini.				
10	Saya selalu menjalin kerja sama dengan rekan kerja/mitra yang dimiliki atau yang ada.				
11	Saya sangat tekun dalam mengelola usaha ini.				

III. Kinerja Usaha

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
12	Produk yang dihasilkan memiliki standar kualitas yang bagus.				
13	Banyaknya produk yang dihasilkan sangat beragam (bermacam-macam) jenis.				
14	Waktu kerja saya dalam memproduksi sangat efisien				
15	Saya selalu berkerja sama dengan pelaku usaha lainnya.				

Lampiran 2 : Analisis Deskriptif

Variabel Pelatihan

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	73	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.40	4.56	4.30	4.62	4.05
Median		4.00	5.00	4.00	5.00	4.00
Mode		4	5	4	5	4
Sum		321	333	314	337	296

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	60.3	60.3	60.3
	5	29	39.7	39.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	43.8	43.8	43.8
	5	41	56.2	56.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	51	69.9	69.9	69.9
	5	22	30.1	30.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	38.4	38.4	38.4
	5	45	61.6	61.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8.2	8.2	8.2
	4	51	69.9	69.9	78.1
	5	16	21.9	21.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Variabel Motivasi**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	73	73	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.60	4.56	4.59	4.49	4.33	4.32
Median		5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00
Mode		5	5	5	5	4	4
Sum		336	333	335	328	316	315

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	39.7	39.7	39.7
	5	44	60.3	60.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	43.8	43.8	43.8
	5	41	56.2	56.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	41.1	41.1	41.1
	5	43	58.9	58.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	4	34	46.6	46.6	47.9
	5	38	52.1	52.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	4	43	58.9	58.9	61.6
	5	28	38.4	38.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	1	1.4	1.4	2.7
	4	43	58.9	58.9	61.6
	5	28	38.4	38.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Usaha**Statistics**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.58	4.25	4.30	4.27
Median		5.00	4.00	4.00	4.00
Mode		5	4	4	4
Sum		334	310	314	312

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	42.5	42.5	42.5
	5	42	57.5	57.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	4	49	67.1	67.1	69.9
	5	22	30.1	30.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	4	48	65.8	65.8	67.1
	5	24	32.9	32.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	53	72.6	72.6	72.6
	5	20	27.4	27.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 3 : Uji Validitas

Variabel Pelatihan

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	PELATIHAN
X1.1	Pearson Correlation	1	.435**	.504**	.410**	.167	.666**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.157	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	.435**	1	.460**	.495**	.290*	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.013	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	.504**	.460**	1	.395**	.275*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.019	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.4	Pearson Correlation	.410**	.495**	.395**	1	.440**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.5	Pearson Correlation	.167	.290*	.275*	.440**	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.157	.013	.019	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73
PELATIHAN	Pearson Correlation	.666**	.728**	.703**	.762**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Motivasi

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	MOTIVASI
X2.1	Pearson Correlation	1	.750**	.687**	.500**	.475**	.294*	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.012	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	.750**	1	.777**	.660**	.468**	.288*	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.014	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	.687**	.777**	1	.666**	.443**	.305**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.009	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.4	Pearson Correlation	.500**	.660**	.666**	1	.504**	.338**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.003	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.5	Pearson Correlation	.475**	.468**	.443**	.504**	1	.339**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.003	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.6	Pearson Correlation	.294*	.288*	.305**	.338**	.339**	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	.012	.014	.009	.003	.003		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
MOTIVASI	Pearson Correlation	.785**	.837**	.824**	.800**	.723**	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Usaha

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	KINERJA USAHA
X3.1	Pearson					
	Correlation	1	.171	.530**	.341**	.564**
	Sig. (2-tailed)		.149	.000	.003	.000
	N	73	73	73	73	73
X3.2	Pearson					
	Correlation	.171	1	.153	.107	.489**
	Sig. (2-tailed)	.149		.196	.366	.000
	N	73	73	73	73	73
X3.3	Pearson					
	Correlation	.530**	.153	1	.509**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.196		.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X3.4	Pearson					
	Correlation	.341**	.107	.509**	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.003	.366	.000		.000
	N	73	73	73	73	73
KINERJA USAHA	Pearson					
	Correlation	.564**	.489**	.732**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4 : Uji Reliability

Variabel Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	98.6
	Excluded ^a	1	1.4
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	5

Variabel Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	98.6
	Excluded ^a	1	1.4
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	6

Variabel Kinerja Usaha

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	98.6
	Excluded ^a	1	1.4
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	4

Lampiran 5 : Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, PELATIHAN ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA USAHA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.368	.350	1.270

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.632	2	32.816	20.353	.000 ^b
	Residual	112.862	70	1.612		
	Total	178.493	72			

a. Dependent Variable: KINERJA USAHA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.282	2.102		2.037	.045		
	PELATIHAN	.229	.081	.276	2.818	.006	.938	1.066
	MOTIVASI	.294	.061	.475	4.845	.000	.938	1.066

a. Dependent Variable: KINERJA USAHA