

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN
USAHA MELALUI KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA ERA DIGITALISASI
(Studi Kasus Pada Usaha Kecil Dan Mikro Di Kecamatan Tanjung Selor)**

**Oleh
SORAYA
NPM. 201941014**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KALTARA
TANJUNG SELOR
2023**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN
USAHA MELALUI KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA ERA DIGITALISASI
(Studi Kasus Pada Usaha Kecil Dan Mikro Di Kecamatan Tanjung Selor)**

**Oleh
SORAYA
NPM. 201941014**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KALTARA
TANJUNG SELOR
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Usaha Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Era Digitalisasi (Studi Kasus Pada Usaha Kecil Dan Mikro Di Kecamatan Tanjung Selor)

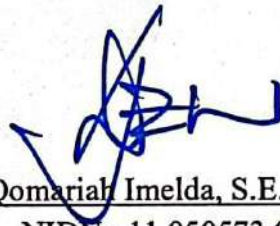
Nama Mahasiswa : Soraya

NPM : 201941014

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tim Penguji Skripsi :
Pembimbing



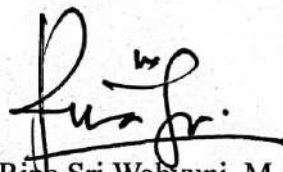
Dewi Qomariah Imelda, S.E., M.M. Ak
NIDN : 11.050573.02

Penguji 1



Ika Niswatin Budiarti, S.Psi., M.M
NIDN : 11.080189.03

Penguji 2



Rina Sri Wahyuni, M.Acc
NIDN : 11.200183.03

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dewi Qomariah Imelda, S.E., M.M. Ak
NIDN : 11.050573.02

Ketua Jurusan Manajemen



Dedik Wiyawan, S.T., M.M
NIDN : 11.191179.01

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi berjudul :
**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN USAHA
MELALUI KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA ERA
DIGITALISASI**
(Studi Kasus Pada Usaha Kecil Dan Mikro Di Kecamatan Tanjung Selor)

Yang disusun oleh Soraya, NPM. 201941014

Telah disetujui dan dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 24 Juli 2023

TIM PENGUJI

Penguji 1 : Dewi Qomariah Imelda, S.E., M.M. Ak
NIDN : 11.050573.02

Penguji 2 : Ika Niswatin Budiarti, S.Psi., M.M
NIDN : 11.080189.03

Penguji 3 : Rina Sri Wahyuni, M.Acc
NIDN : 11.200183.03



Universitas Kaltara
Program Sarjana
Ketua Jurusan



Dedik Wiryawan, S.T., M.M
NIDN : 11.191179.01

Universitas Kaltara
Program Sarjana
Dekan Fakultas Ekonomi



Dewi Qomariah Imelda, S.E., M.M. Ak
NIDN : 11.050573.02

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dan Gelar Sarjana atas nama saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tanjung Selor, 24 Juli 2023

Mahasiswa

SORAYA

RIWAYAT HIDUP

Soraya, yang lahir pada tanggal 19 Oktober 2001 di Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara. Merupakan putri pertama dari Bapak Ahmad Hariadi dan Ibu Siti Masitah. Memulai pendidikan tingkat dasar di SDN 005 Tanjung Selor dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama melanjutkan sekolah tingkat menengah pertama di SMPN 001 Tanjung Selor dan lulus pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMKN 1 Tanjung Selor dan berhasil menyelesaikan sekolah pada tahun 2019. Setelah tamat sekolah pada tahun 2019 berhasil masuk di perguruan tinggi Universitas Kaltara Tanjung Selor dengan memilih Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Tanjung Selor, 24 Juli 2023

SORAYA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil Alamin segala puji dan syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya skripsi ini dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan kita sepanjang zaman.

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah ayat 5)

“Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah ayat 6)

“janganlah engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita”

(Qs. At-Taubah ayat 40)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Ayahanda tersayang Ahmad Hariadi dan ibunda tersayang Siti Masitah.

Serta saudara tercinta Dwi Aprilia dan Nur Asyifa Fitri.

Yang telah memberikan doa terbaik dan dukungan untukku.

Terimakasih kepada

Teman-teman terbaik dan teman-teman seperjuangan

dan semua teman-teman seangkatan serta adik-adikku yang kusayangi di Jurusan

Manajemen Fakultas Ekonomi

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 TERHADAP TERHADAP PENGEMBANGAN USAHA MELALUI KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA ERA DIGITALISASI (Studi Kasus Pada Usaha Kecil Dan Mikro Di Kecamatan Tanjung Selor)** Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat ujian 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 terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Didi Adriansyah, S.TP., M.M selaku Rektor Universitas Kaltara Tanjung Selor.
2. Ibu Dewi Qomariah Imelda., S.E., M.M. Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara sekaligus Dosen Pembimbing yang selalu membimbing dan mengawal penulis sampai tahap ini.
3. Bapak Dedik Wiryawan, ST., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara.
4. Seluruh dosen dan staf akademik Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti pendidikan.
5. Orang tua penulis, Bapak Ahmad Hariadi dan Ibu Siti Masitah yang telah melahirkan penulis ke dunia ini dan telah membesarkan serta merawat penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.
6. Sahabat tercinta Novita Indriasari dan Hesty Tri Angelina yang selalu menemani dalam suka maupun duka.
7. Teman-teman gagal healing squad dan seangkatan yang telah berjuang bersama dan saling memberi dukungan.
8. Kakak-kakak dan adek-adek tingkat yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terima kasih telah memberi semangat dan dukungannya kepada penulis.
9. Seluruh responden yang telah membantu mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Allah SWT.

10. Serta seluruh pihak yang membantu dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

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, 24 Juli 2023

SORAYA

ABSTRAK

Soraya, Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Usaha Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Era Digitalisasi (Studi Kasus Pada Pelaku Usaha Kecil Dan Mikro Di Kecamatan Tanjung Selor) bimbingan Ibu Dewi Qomariah Imelda, SE., MM., Ak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Pengembangan Usaha melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia pada era digitalisasi para pelaku usaha kecil dan mikro di Kecamatan Tanjung Selor. Jumlah responden yang diteliti adalah 127 responden. Pengumpulan data berupa kuesioner, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS 23 dan SEM 24. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa : (1) terdapat pengaruh hubungan Pelatihan terhadap Pengembangan Usaha berpengaruh positif signifikan. (2) hubungan Pelatihan terhadap Kompetensi Sumber daya Manusia berpengaruh positif signifikan. (3) dan hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pengembangan Usaha berpengaruh positif signifikan.

Kata kunci : Pelatihan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Pengembangan Usaha

ABSTRACT

Soraya, The Effect of Training on Business Development Through Human Resource Competence in the Digitalization Era (Case Study of Small and Micro Business Actors in Tanjung Selor District) guided by Mrs. Dewi Qomariah Imelda, SE., MM., Ak. The purpose of this study was to find out whether training had an effect on business development through human resource competence in the digitalization era for small and micro business actors in Tanjung Selor District. The number of respondents studied was 127 respondents. Data collection was in the form of a questionnaire, the data analysis technique used in this study was SPSS 23 and SEM 24. The results of this study found that: (1) there is an influence of the relationship between Training on Business Development which has a significant positive effect. (2) the relationship between Training and Human Resource Competence has a significant positive effect. (3) and the relationship between Human Resource Competence and Business Development has a significant positive effect.

Keywords: Training, Human Resource Competency, and Business Development

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACK.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Pelatihan.....	10
2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)	17
2.1.4 Pengembangan Usaha	23
2.1.5 Usaha Kecil dan Mikro	25
2.1.6 Digitalisasi	26
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis.....	34
2.4 Kerangka Konseptual Penelitian.....	36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	38
3.1 Rancangan Penelitian.....	38
3.1.1 Jenis Penelitian	38
3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	38
3.2 Populasi dan Sampel.....	39
3.3 Sumber Data.....	40
3.4 Metode Pengumpulan Data	40
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
3.6 Instrumen Penelitian	43
3.6.1 Uji Validitas	43
3.6.2 Uji Reliabilitas	45
3.7 Metode Analisis Data.....	45
3.8 Pengujian Asumsi Model <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	51
3.9 Pengujian Model Struktural: Uji Hipotesis Penelitian	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	55
4.2 Karakteristik Responden	57
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berdirinya Usaha	60
4.3 Uji Instrumen	61
4.3.1 Uji Validitas	61
4.3.2 Uji Reliabilitas	62
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian	63
4.4.1 Deskripsi Variabel Pelatihan (X)	64
4.4.2 Deskripsi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia	66
4.4.3 Deskripsi Variabel Pengembangan Usaha	67
4.5 Hasil Pengujian Analisis SEM	69
4.5.1 Normalitas.....	69

4.5.2 Outlier	69
4.5.3 Linearitas.....	70
4.6 <i>Goodness Of Fit Model</i>	71
4.7 Model Pengukuran (CFA)	72
4.7.1 Variabel Pelatihan.....	72
4.7.2 Variabel Kompetensi SDM	73
4.7.3 Variabel Pengembangan Usaha.....	74
4.8 Model Struktural	75
4.9 Pengujian Hipotesis	78
4.9.1 Pengaruh Signifikan Antara Pelatihan (X) Terhadap Pengembangan Usaha (Y2)	78
4.9.2 Pengaruh Signifikan Antara Pelatihan (X) Terhadap Kompetensi SDM (Y1)	79
4.9.3 Pengaruh Signifikan Antara Kompetensi SDM (Y1) Terhadap Pengembangan Usaha (Y2)	79
4.10 Pembahasan.....	80
4.10.1 Semakin Baik Pelatihan Akan Semakin Tinggi Pengembangan Usaha	80
4.10.2 Semakin Baik Pelatihan Akan Semakin Tinggi Kompetensi SDM.....	81
4.10.3 Semakin Baik Kompetensi Sumber Daya Manusia Akan Semakin Tinggi Pengembangan Usaha	82
4.11 Koefisien Determinasi	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Wawancara Terhadap Pelaku Usaha Kecil Dan Mikro	5
Tabel 3.1 Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian Tahun 2023	38
Tabel 3.2 Definisi Operasional Prosedur	42
Tabel 3.3 Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	51
Tabel 4.1 Rekapitulasi Data UMKM Di Kecamatan Tanjung Selor	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berdirinya Usaha	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.8 Tabel Nilai Predikat	64
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Pelatihan (X)	64
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (Y1)	66
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Pengembangan Usaha (Y2)	68
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Asumsi Linearitas	71
Tabel 4.13 Hasil Pengujian <i>Goodness Of Fit Overall Model</i>	71
Tabel 4.14 Hasil Pengujian <i>Measurement Model</i> Variabel Pelatihan (X)	72
Tabel 4.15 Hasil Pengujian <i>Measurement Model</i> Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (Y1)	73
Tabel 4.16 Hasil Pengujian <i>Measurement Model</i> Variabel Pengembangan Usaha (Y2)	74
Tabel 4.17 Hasil Analisis Jalur Pengaruh Langsung	76
Tabel 4.18 Model Struktural Hasil SEM Pengaruh Tidak langsung	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Wawancara Terhadap pelaku Usaha Kecil Dan Mikro	5
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1 Produk Usaha Kecil dan Mikro	56
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berdirinya Usaha	60
Gambar 4.6 Hasil Pengukuran Dengan Model SEM	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran UMKM tidak hanya dirasakan di negara-negara yang sedang berkembang. Melainkan juga di negara-negara maju. UMKM sangat penting sebab menyerap paling banyak tenaga kerja dibanding usaha besar. Kontribusi UMKM terhadap pembentukan atau pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) paling besar dibandingkan dengan usaha besar. UMKM juga berperan dalam pemerataan tingkat perekonomian rakyat sebab berada di berbagai tempat. UMKM bahkan menjangkau daerah pelosok sehingga masyarakat tidak perlu ke kota untuk memperoleh penghidupan yang layak (Kompas;2022).

Bagi Indonesia, UMKM adalah salah satu sektor yang cukup banyak kontribusinya terhadap perekonomian, hingga disebut sebagai pilar utama ketika terjadi ketidakpastian ekonomi negara. Sehingga peran UMKM akan sangat menentukan bagaimana prospek ekonomi Indonesia ke depannya. Menyadari pentingnya UMKM, maka keberlangsungan dan pengembangannya perlu mendapat perhatian lebih dari pemerintah. Sehingga peran sertanya untuk sama-sama membangun ekonomi daerah menjadi lebih kuat. Apa yang menjadi permasalahan dan tantangan dalam menjalankan usaha mendapat penyelesaian.

Hadirnya digitalisasi pada UMKM membawa banyak peluang bagi UMKM agar pelaku dapat mendominasi pasar, memudahkan UMKM untuk memperkenalkan produk, dan berkomunikasi dengan pelanggan maupun

sebaliknya. Selain itu juga dapat meningkatkan stabilitas finansial. UMKM dapat menggunakan alat digital untuk mengelola keuangan sehingga dapat membantu pelaku usaha mengelola arus kas dengan lebih baik dan mengurangi risiko ketidakstabilan ekonomi.

Berdasarkan data dari Disperindagkop Kabupaten Bulungan (2022), pertumbuhan UMKM di Kecamatan Tanjung Selor dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Saat ini terdapat 4220 UMKM yang terdiri dari usaha mikro sebanyak 3911 unit, usaha kecil sebanyak 266 unit, dan usaha menengah sebanyak 43 unit. Dari banyaknya jumlah UMKM yang ada, baru 127 UMKM yang telah mendapat pelatihan dari pemerintah Kabupaten Bulungan. Pelatihan yang telah diberikan pemerintah kepada pelaku UMKM yaitu pelatihan literasi keuangan dan teknik marketing, pelatihan kewirausahaan dan penerapan E-Katalog lokal, serta pelatihan keamanan pangan dan digital marketing. Dengan adanya pelatihan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) bagi pelaku UMKM di Kecamatan Tanjung Selor. Sehingga pengembangan usaha yang diharapkan akan meningkat.

Pengembangan usaha juga harus didorong lebih kuat dari diri sendiri dengan memiliki kompetensi sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting dan unggul. Untuk itu pelaku usaha sedapat mungkin

dituntut mampu mengasah kompetensi sumber daya manusia dalam mengendalikan usahanya untuk meningkatkan daya saing dan mempertahankan usaha dari kegagalan. Perkembangan zaman menyebabkan orang-orang semakin termotivasi untuk membuka usaha. Hal ini harus menjadi perhatian bagi pelaku usaha yang telah lama mendirikan usaha. Kompetensi menjadikan pelaku usaha mampu bertahan dan bersaing bagaimanapun terpaan masalah dan tantangan yang dihadapi.

Berdasarkan hasil pengamatan, kompetensi sumber daya manusia para pelaku usaha di Kecamatan Tanjung Selor ini masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan pelaku usaha yang kurang memanfaatkan teknologi dalam melaksanakan usahanya. Hal yang menjadikan pelaku usaha tidak menggunakan sosial media adalah karena gaptek (gagap teknologi) yaitu sulitnya mengoperasikan teknologi dan tidak mampu melakukan editing pada foto dan video produk yang ingin diunggah. Kemudian, pelaku usaha mengaku kurang memiliki waktu untuk mengelola media sosial. Apalagi saat ini banyak pelaku usaha yang mengelola produk secara langsung atau peran ganda tanpa ada tenaga kerja yang membantu. Dimana pelaku usaha melakukan peran dalam mengelola produk dan pengantaran produk. Maka jika produk dipasarkan secara online akan menyebabkan pembelian membludak dan berimbas pada pelaku usaha yang kewalahan.

Tidak hanya itu, masalah lain yang kerap kali diakui pelaku usaha adalah tidak faham dalam mengelola pembukuan keuangan. Sedangkan kegiatan ini menjadi bagian penting dalam menjalankan usaha. Organisasi atau perusahaan dianggap sebagai unit akuntansi yang terpisah dari pemiliknya atau dari kesatuan usaha yang lain. Dengan demikian untuk konsep kesatuan usaha maka semua transaksi yang ada di dalam perusahaan harus dipisah dengan transaksi pribadi pemilik perusahaan (Aanwijzing;2019). Pelaku usaha dapat meminimalisir risiko hilangnya produk dan aset bahkan uang, mengetahui jumlah utang maupun piutang, dapat memantau biaya operasional usaha, serta menjadi patokan usaha berkembang atau tidak. Bahkan, di era digital saat ini semakin dimudahkan dengan adanya pembukuan keuangan digital (software). Permasalahan ini dapat teratasi jika pelaku usaha mengikuti pelatihan yang diberikan oleh pemerintah. Namun nyatanya, setelah mengikuti pelatihan, usaha yang dimiliki pelaku tetap sama dan tidak mengalami peningkatan.

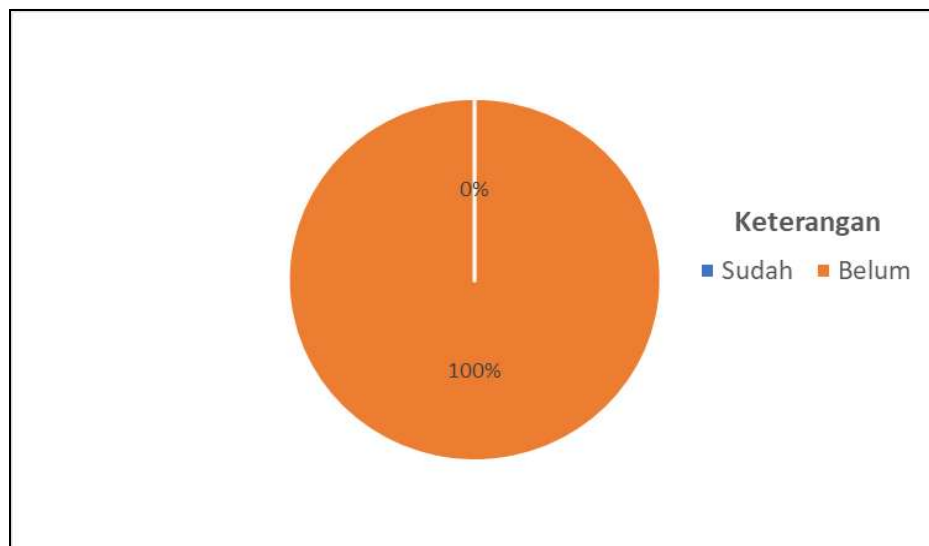
Untuk mengetahui lebih dalam lagi, peneliti melakukan observasi lapangan dengan mengajukan satu pertanyaan kepada 15 pelaku UKM yang telah mengikuti pelatihan di Kecamatan Tanjung Selor sebagai responden. Dengan pertanyaan “Apakah dengan adanya pelatihan yang telah diikuti, Anda telah memanfaatkan media sosial dan melaksanakan pengelolaan keuangan dengan baik ?” dengan jawaban “Sudah/Belum” dari pertanyaan tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Wawancara Terhadap Pelaku UKM Yang Telah Mengikuti Pelatihan Di
Kecamatan Tanjung Selor Dalam Bentuk Tabel

Pertanyaan	Jawaban			
	Sudah melaksanakan	%	Belum melaksanakan	%
Apakah dengan adanya pelatihan yang telah diikuti, Anda telah memanfaatkan media sosial dan melaksanakan pengelolaan keuangan dengan baik ?	-	-	15	100

Sumber : Data diolah, 2023

Gambar 1.1
Hasil Wawancara Terhadap Pelaku UKM Yang Telah Mengikuti Pelatihan Di
Kecamatan Tanjung Selor Dalam Bentuk Diagram



Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar 1.1 diatas dapat diketahui bahwa seluruh responden yaitu 15 responden atau 100% menjawab belum memanfaatkan media sosial dan

melaksanakan pengelolaan keuangan dengan baik setelah mengikuti pelatihan. Hal ini semakin menjelaskan bahwa pelatihan dan kompetensi SDM terhadap pengembangan usaha perlu diteliti lebih lanjut agar dapat mengetahui seberapa pengaruhnya pelatihan dan kompetensi SDM terhadap pengembangan usaha setiap individu.

Menurut Anoraga dalam Alya Ilham Rizky (2022) pengembangan suatu usaha adalah tanggung jawab dari setiap pengusaha atau wirausaha yang membutuhkan pandangan kedepan, motivasi, dan kreativitas. Jika hal ini dapat dilakukan oleh setiap wirausaha, maka besarlah harapan untuk dapat menjadikan usaha yang semula kecil menjadi skala menengah bahkan menjadi sebuah usaha besar.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Usaha Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Era Digitalisasi (Studi Kasus Pada Usaha Kecil Dan Mikro Di Kecamatan Tanjung Selor”**.

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai, maka peneliti hanya membatasi penelitian pada pelaku usaha mikro dan kecil di Kecamatan Tanjung Selor yang telah mengikuti pelatihan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan UKM pada era digitalisasi di Kecamatan Tanjung Selor ?
- b. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia pelaku UKM pada era digitalisasi di Kecamatan Tanjung Selor ?
- c. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap pengembangan UKM pada era digitalisasi di Kecamatan Tanjung Selor ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap pengembangan UKM pada era digitalisasi di Kecamatan Tanjung Selor.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kompetensi sumber daya manusia pelaku UKM pada era digitalisasi di Kecamatan Tanjung Selor.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pengembangan UKM pada era digitalisasi di Kecamatan Tanjung Selor.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi sumber daya

manusia terhadap pengembangan usaha kecil dan mikro di Kecamatan Tanjung Selor. Hal ini merupakan teori yang didapat dari perkuliahan umum.

- b. Manfaat teoritis sebagai sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang penelitian dan merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya.
- c. Manfaat praktis sebagai sumbangan pemikiran untuk pelaku usaha kecil dan mikro di Kecamatan Tanjung Selor dalam meningkatkan sumber daya manusia dan kompetensi sumber daya manusia sehingga meningkatkan pengembangan usaha.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gauzali dalam Eri Susan (2019:956), MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), 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 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 Dessler dalam Yoyo Sudaryo (2018:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi terhadap karyawan, memperhatikan hubungan kerja

mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Sehingga dapat disimpulkan dari pengertian tersebut di atas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia dalam melakukan suatu pekerjaan dengan dikembangkan pengetahuan dan kemampuan agar mencapai suatu tujuan.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Definisi Pelatihan

Menurut Raymon A. Noe, dkk (2011) pelatihan (*Training*) adalah upaya yang direncanakan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Nomor 18 Tahun 2015 menjelaskan bahwa pelatihan adalah upaya dilakukan secara terarah dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

Menurut Teguh dan Rosidah dalam Yudi Firmansyah (2019), menjelaskan pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu

arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional, dengan kata lain pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Menurut Hariandja dalam Yoyo Sudaryo (2018:123) menyoroti pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai, serta cara untuk mengubah sikap pegawai terhadap suatu objek pekerjaan. Hal ini disebabkan keyakinan dan pengetahuan pegawai terhadap suatu objek akan berubah setelah mengikuti pelatihan dan akan cenderung mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi pelatihan adalah suatu upaya pembelajaran yang berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan usahanya.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Marwansyah dalam Yudi Firmansyah (2019) tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

Yoyo Sudaryo (2018:124) mengemukakan tujuan umum pelatihan sebagai berikut :

- a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.

- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

2.1.2.3 Manfaat Pelatihan

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

- a. Manfaat untuk karyawan
 - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - c) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d) Memberi informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - e) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- b. Manfaat untuk perusahaan
 - a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.

- b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - c) Memperbaiki moral sumber daya manusia.
 - d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- c. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan
 - a) Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.
 - b) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan tranfer atau promosi.
 - c) Memberi informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
 - d) Meningkatkan keterampilan interpersonal.
 - e) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan

Menurut Rivai dalam Yoyo Sudaryo (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 dilakukan identifikasi pelatihan antara lain dengan cara :

- a) Membandingkan uraian pekerjaan atau jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan,
 - b) Menganalisis penilaian prestasi,
 - c) Menganalisis catatan karyawan,
 - d) Menganalisis laporan perusahaan lain,
 - e) Menganalisis masalah,
 - f) Merancang jangka panjang perusahaan.
- b. Pelatih (instruktur) pelatihan

Pelatih (*trainer*) atau instruktur adalah seseorang atau suatu tim yang 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 peserta 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

Dalam penelitian Mulyono dan Meilani dalam Yudi Firmansyah (2019), pelatihan dibagi menjadi 5 (lima) indikator yaitu sebagai berikut :

a. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- a) Keterampilan peserta pelatihan.
- b) Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

b. Instruktur

Pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para instruktur yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan, harus memiliki kapabilitas yang sesuai dengan bidangnya, professional dan berkompeten.

- a) Kapabilitas/kompetensi yang memadai
- b) Memotivasi peserta.

c. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus dipilih berdasarkan prasyarat tertentu dan kapabilitas yang sesuai dengan kebutuhan.

- a) Bersemangat mengikuti pelatihan
- b) Bersedia untuk memperhatikan.

d. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- a) Menambah kemampuan
- b) Materi sesuai dengan tujuan pelatihan

e. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif dan efisien, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- a) Kecocokan metode dengan jenis pelatihan.
- b) Kecocokan metode dengan materi pelatihan.

2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.4.1 Definisi Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Spencer & Spencer dalam Imelda dan Andini (2023) kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik yang ada dalam diri individu yang berhubungan dengan kriteria acuan yang efektif dan atau *superior performance* dalam situasi kerja.

Menurut Zulkarnain dalam Nur Fitrianti (2023), Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang cukup untuk memenuhi suatu kebutuhan seperti kinerja yang efektif.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Nur Asiah (2019) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Menurut Wibowo dalam Yoyo Sudaryo (2018:177) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta

didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, mentranfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru, serta meningkatkan manfaat yang disepakati.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diterapkan oleh seseorang di lingkungan tempat kerja.

2.1.4.2 Tingkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Spencer & Spencer dalam Siti Mujiatun (2015) mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi, yaitu :

a. Behavioral Tools

- a) *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- b) *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

b. Image Attribute

- a) *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi. Misalnya menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.

- b) *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

c. *Personal Characteristic*

- a) *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku. Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- b) *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Michael Zwell dalam Yoyo Sudaryo (2018:197) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi kompetensi seseorang, yaitu :

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun orang lain akan memengaruhi perilaku. Untuk itu, setiap orang harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berfikir di depan.

b. Keterampilan

Keterampilan sangat penting dalam kompetensi, misalnya keterampilan berbicara di depan umum, menulis, membaca, dan individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap

komunikasi. Peningkatan keterampilan secara spesifik berhubungan dengan kompetensi yang berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

c. Pengalaman

Keahlian dari berbagai kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang lain, komunikasi dihadapan banyak orang, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Pengalaman merupakan elemen penting dalam kompetensi, yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.

d. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah setiap waktu, dan dapat memengaruhi keahlian pimpinan dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh, dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, dan memunculkan pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Peningkatan kompetensi melalui motivasi akan meningkatkan kinerja bawahan sehingga kontribusi pada organisasi akan meningkat.

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut berbuat kesalahan, malu, merasa tidak disukai, dan tidak menjadi bagian, cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

g. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif, seperti pemikiran konseptual, dan pemikiran analitis.

h. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a) Rekrutmen dan seleksi karyawan akan mempertimbangkan kompetensi.
- b) Sistem penghargaan para pekerja terkait dengan kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberikan daya kepada orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Visi, misi, dan nilai-nilai organisasi yang berhubungan dengan kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerjaan tentang pentingnya kompetensi.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kepemimpinan.

2.1.4.4 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Spencer & Spencer dalam Imelda dan Andini (2023) terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk menentukan kompetensi sumber daya manusia. Kelima indikator tersebut antara lain :

a. Motif (*motives*)

Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan Tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.

b. Watak (*traits*)

Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri, control diri, stress, atau ketabahan.

c. Konsep diri (*self concept*)

Adalah sikap, nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.

d. Pengetahuan (*knowledge*)

Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih

jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

e. Keterampilan (*skill*)

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang programmer computer membuat suatu program yang berkaitan dengan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM).

2.1.4 Pengembangan Usaha

2.1.3.1 Definisi Pengembangan Usaha

Menurut Roger dalam Siti Juhaeriah (2017) pengembangan usaha adalah cara atau strategi yang digunakan dalam memperluas pasar sasaran dan mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin.

Menurut Amenda dalam Alya Ilham Rizky (2022) pengembangan adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.

Menurut Afuah dalam Siti Juhaeriah (2017) mengemukakan bahwa pengembangan usaha merupakan sekumpulan aktivitas yang dilakukan untuk menciptakan sesuatu dengan cara mengembangkan dan mentransformasi berbagai sumber daya menjadi barang atau jasa sesuai dengan keinginan konsumen.

Menurut Moekijat dalam Rina Irawati (2018) berpendapat bahwa pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan

yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi pengembangan usaha adalah segala sesuatu yang dilakukan guna meningkatkan usaha dengan kemampuan pengelolaan yang baik.

2.1.3.2 Indikator Pengembangan Usaha

Indikator dari pengembangan usaha menurut Fathorraman dalam Alya Ilham Rizky (2022) terdiri dari :

- a. Peningkatan pendapatan, dengan mencapai keuntungan yang maksimal dapat meningkatkan juga pendapatan usaha dari hasil operasi/kegiatan usaha dan akan mengalami perkembangan yang positif.
- b. Peningkatan jumlah pelanggan, meningkatkan jumlah pelanggan akan berimbas pada meningkatnya jumlah penjualan produk.
- c. Peningkatan kualitas produk, peningkatan kualitas produk yang dihasilkan maka akan mengakibatkan meningkatnya keputusan konsumen untuk melakukan pembelian.
- d. Peningkatan kualitas SDM, dengan menciptakan SDM yang berkualitas serta mampu bekerja secara efektif dan efisien dan memberikan kinerja dan prestasi kerja yang memuaskan bagi perusahaan sehingga mampu mewujudkan visi dan misi perusahaan.

2.1.5 Usaha Kecil dan Mikro

2.1.4.1 Definisi Usaha Kecil dan Mikro

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang.

Dan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang.

2.1.4.2 Kriteria Usaha Kecil dan Mikro

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, kriteria usaha kecil adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp.300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

Sedangkan kriteria usaha mikro adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp.300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

2.1.6 Digitalisasi

2.1.5.1 Definisi Digitalisasi

Digitalisasi dapat dipahami sebagai suatu proses perubahan yang terjadi dari teknologi analog menjadi teknologi digital. Perubahan tersebut dipengaruhi oleh perkembangan teknologi dan industri yang semakin modern, serta sistem operasionalnya sangat bergantung pada teknologi (Pearlita Amanda, 2022).

2.1.5.2 Peran Penting Digitalisasi

Digitalisasi memiliki peran penting dalam segala sektor untuk membantu mengurangi biaya pengeluaran, memberikan kemudahan dalam proses kegiatan dan lain sebagainya (Pearlita Amanda, 2022). Beberapa peran penting digitalisasi dalam bidang usaha, yaitu :

- a. Digitalisasi Laporan

Digitalisasi laporan dapat memberikan kemudahan dalam melakukan aktivitas evaluasi secara tepat, efektif, dan efisien. Melalui digitalisasi laporan juga dapat secara cepat menemukan kejanggalan dalam suatu strategi dalam melakukan perbaikan bagi organisasi atau perusahaan.

b. Digitalisasi Layanan

Dalam bidang industri dan bisnis, digitalisasi layanan bermanfaat untuk memberikan informasi mengenai produk dan jasa terkait kepada pelanggan maupun calon pelanggan dengan menjawab pertanyaan pelanggan secara otomatis. Teknologi tersebut dinamakan dengan *bot* atau *chatbot*, dalam aplikasi *e-commerce* penjual tidak perlu membalas pesan secara manual kepada semua pelanggan, penjual tetap dapat menjawab pesan pelanggan menggunakan *chatbot*, dengan demikian maka akan mengefektifitaskan waktu dan kepuasan pelanggan dapat terpenuhi.

c. Digitalisasi Keuangan

Implementasi digitalisasi kegiatan keuangan dalam bidang industri dan bisnis merupakan salah satu langkah tepat untuk mendayagunakan digitalisasi bagi perusahaan. Digitalisasi keuangan dapat memberikan kemudahan kepada pelaku usaha dalam beberapa hal. Meminimalisir kehilangan data, mengidentifikasi keadaan neraca bisnis secara lebih akurat dan mudah, serta memberikan kemudahan dalam melakukan pencatatan atau pembukuan keuangan perusahaan.

d. Digitalisasi pemasaran

Digitalisasi pemasaran menghadirkan inovasi dalam bidang industri dan bisnis, salah satu bentuk implementasi tersebut ialah *digital marketing*. *Digital marketing* membuat persaingan pasar menjadi tidak didominasi oleh satu ataupun dua orang saja, serta pelaku usaha tidak harus mengeluarkan anggaran untuk melakukan promosi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

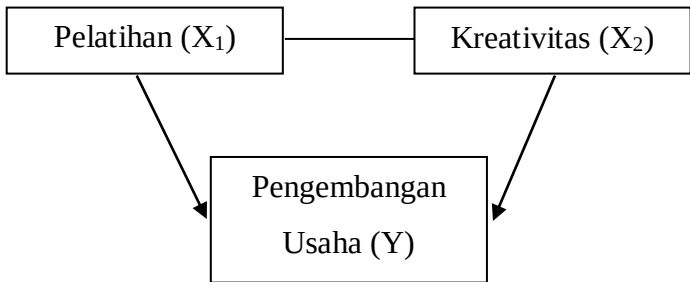
2.2.1 Alya Ilham Rizky, dkk (2022)

Nama peneliti	Alya Ilham Rizky, Rita Kusumadewi, Eef Saefulloh
Tahun dan judul jurnal	(2022) “Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Wirausaha Terhadap Pengembangan UMKM (Studi Kasus UMKM di Kecamatan Cigugur)”
Tujuan penelitian	Tujuan utama dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan karakteristik kewirausahaan terhadap perkembangan UMKM di Kecamatan Cigugur.
Model	<pre> graph LR X1[Pelatihan (X₁)] --> Y[Pengembangan UMKM (Y)] X2[Karakteristik Wirausaha (X₂)] --> Y X1 --> X2 X2 --> X1 </pre>
Populasi dan sampel	Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku UMKM yang ada di Kecamatan Cigugur yang sudah mengikuti pelatihan dengan teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan <i>purposive sampling</i> .
Alat analisis	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik.
Hasil penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap pengembangan UMKM yaitu sebesar 10,28%, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik kewirausahaan terhadap pengembangan UMKM sebesar 9,05%. Selanjutnya secara simultan pelatihan dan karakteristik kewirausahaan berpengaruh

	positif dan signifikan terhadap perkembangan UMKM sebesar 19,3%.
Yang dirujuk dari penelitian ini	Pelatihan dan pengembangan UMKM

Sumber : Data Sekunder, 2023

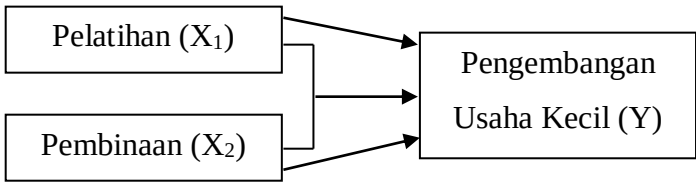
2.2.2 Siti Juhaeriah, S.Pd, dkk (2017)

Nama peneliti	Siti Juhaeriah, S.Pd, Dr. I Ketut R Sudiarditha, M.Si, Karuniana Dianta A.S, S.IP, M.E
Tahun dan judul jurnal	(2017) “Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Pengembangan Usaha Pada Usaha Kecil Dan Menengah Di Perkampungan Industri Kecil Pulogadung Jakarta Timur”
Tujuan penelitian	Tujuan utama dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kreativitas terhadap pengembangan usaha pada usaha kecil dan menengah di Perkampungan Industri Kecil Pulogadung Jakarta Timur.
Model	 <pre> graph TD X1[Pelatihan (X₁)] --- X2[Kreativitas (X₂)] X1 --> Y[Pengembangan Usaha (Y)] X2 --> Y </pre>
Populasi dan sampel	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh usaha kecil yang termasuk pada sentra usaha kecil dan dalam pengambilan sampel dilakukan secara acak menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus.
Alat analisis	Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, perhitungan pada analisis

	regresi berganda ini menggunakan SPSS 22.
Hasil penelitian	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan usaha dengan $L_{count} (3600) > t_{table} (1,697)$, kreativitas berpengaruh positif terhadap pengembangan usaha dengan $t_{count} (3,185) > t_{table} (1,697)$ dan pengaruh positif pelatihan dan kreativitas terhadap pengembangan usaha dengan $F_{count} (16,688) > F_{table} (3,316)$. Variasi pengaruh dua variable independent dapat ditentukan berdasarkan R^2 dengan nilai 0,527. Ini 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Secara simultan kekuatan hubungan antara variable pengembangan usaha, pelatihan dan kreativitas adalah kuat, sebesar 0,726.
Yang dirujuk dari penelitian ini	Pelatihan dan pengembangan usaha

Sumber : Data Sekunder, 2023

2.2.3 Rina Irawati (2018)

Nama peneliti	Rina Irawati
Tahun dan judul jurnal	(2018) “Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil”
Tujuan penelitian	Tujuan utama dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap pengembangan usaha kecil yang berada di Kelurahan Lowokwaru Malang.
Model	 <pre> graph LR X1[Pelatihan (X1)] --> Y[Pengembangan Usaha Kecil (Y)] X2[Pembinaan (X2)] --> Y </pre>

Populasi dan sampel	Populasi dalam penelitian ini adalah para pengusaha usaha kecil di wilayah Kelurahan Lowokwaru Malang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling.
Alat analisis	Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian korelasional dengan uji regresi berganda.
Hasil penelitian	Berdasarkan hasil uji regresi berganda membuktikan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial antara pelatihan dan pembinaan terhadap pengembangan usaha kecil. Artinya hipotesis penelitian diterima. Variable dominan yang mempengaruhi adalah pembinaan (X2) dengan nilai beta sebesar 0,675.
Yang dirujuk dari penelitian ini	Pelatihan dan pengembangan usaha kecil

Sumber : Data Sekunder, 2023

2.2.4 Cici Permata Sari, dkk (2023)

Nama peneliti	Cici Permata Sari, Nurhayati, Ida Nirwana
Tahun dan judul jurnal	(2023) “Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Wirausaha Terhadap Perkembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) (Studi Kasus Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Koto Baru”
Tujuan penelitian	Tujuan utama dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kompetensi dan karakteristik usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) di Koto Baru Kecamatan Kubung Kabupaten Solok Barat, Sumatra.

Model	<pre> graph LR X1[Kompetensi (X₁)] --> Y[Pengembangan UMKM (Y)] X2[Karakteristik Wirausaha (X₂)] --> Y </pre>
Populasi dan sampel	Populasi dalam penelitian ini adalah para pelaku UMKM yang ada di Koto baru dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling.
Alat analisis	Jenis penelitian yang dilakukan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif.
Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi kewirausahaan berpengaruh positif terhadap perkembangan usaha, nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $5,041 > 1,9954$, dan signifikansi nilai $0,000 < 0,05$ dan karakteristik kewirausahaan berpengaruh positif terhadap perkembangan usaha. t tabel adalah $4,092 > 1,9954$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $14,642$ dan nilai F tabel sebesar $3,13$. Hal ini menyatakan bahwa secara simultan atau simultan kompetensi dan karakteristik kewirausahaan berpengaruh positif terhadap perkembangan usaha UMKM Koto Baru.
Yang dirujuk dari penelitian ini	Kompetensi dan pengembangan usaha

Sumber : Data Sekunder, 2023

2.2.5 Siti Mujiatun (2015)

Nama peneliti	Siti Mujiatun
Tahun dan judul jurnal	(2015) “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan”
Tujuan penelitian	Tujuan utama dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
Model	<pre> graph LR X1[Pelatihan (X₁)] --> Y[Kompetensi (Y)] X2[Motivasi Kerja (X₂)] --> Y X1 --> X2 X2 --> X1 </pre>
Populasi dan sampel	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di lingkungan Kantor Badan Kepegawaian Negara Wilayah VI dengan sampel menggunakan rumus Slovin.
Alat analisis	Teknik analisis penelitian yang digunakan adalah korelasi sederhana.
Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
Yang dirujuk dari penelitian ini	Pelatihan dan kompetensi

Sumber : Data Sekunder, 2023

2.3 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis

Perumusan hipotesis harus memiliki argumentasi ilmiah yang kuat, dengan didasarkan pada hasil kajian teoritis, hasil-hasil kajian penelitian empiris pada penelitian sebelumnya, atau berdasarkan logika peneliti dengan membuat persamaan-persamaan atau kesesuaian logika dengan dasar teori atau hasil penelitian empiris sebelumnya (jika tidak ditemukan dasar teori dan empiris yang sesuai). Oleh karena itu, sebelum peneliti menurunkan hipotesis, terlebih dahulu harus menjelaskan dasar teori, hasil penelitian empiris, maupun logika yang mendasari.

2.3.1 Hubungan Pelatihan Terhadap Pengembangan Usaha

Menurut Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Nomor 18 Tahun 2015 menjelaskan bahwa pelatihan adalah upaya dilakukan secara terarah dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Menurut Roger dalam Siti Juhaeriah (2017) pengembangan usaha adalah cara atau strategi yang digunakan dalam memperluas pasar sasaran dan mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin.

Hubungan antara pelatihan terhadap pengembangan usaha memiliki hubungan berpengaruh signifikan hal ini didasari atas hasil penelitian yang dilakukan oleh Alya Ilham Rizky, dkk (2022), Siti Juhaeriah, S.Pd, dkk (2017), dan Rina Irawati (2018). Pelaku usaha yang mengikuti pelatihan akan mengalami peningkatan dalam pengembangan usaha.

Berdasarkan teori dan uraian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Usaha

2.3.2 Hubungan Pelatihan Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Nomor 18 Tahun 2015 menjelaskan bahwa pelatihan adalah upaya dilakukan secara terarah dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Menurut Spencer & Spencer dalam Imelda dan Andini (2023) kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik yang ada dalam diri individu yang berhubungan dengan kriteria acuan yang efektif dan atau *superior performance* dalam situasi kerja.

Hubungan antara pelatihan terhadap kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan berpengaruh signifikan hal ini didasari atas hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Mujiatun (2015). Semakin baik pelatihan yang dimiliki oleh pelaku usaha maka akan memaksimalkan kompetensi sumber daya manusia pelaku usaha tersebut.

Berdasarkan teori dan uraian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Pelatihan Berpengaruh signifikan Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.3.3 Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pengembangan Usaha

Menurut Spencer & Spencer dalam Imelda dan Andini (2023) kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik yang ada dalam diri individu yang berhubungan dengan kriteria acuan yang efektif dan atau *superior performance* dalam situasi kerja. Menurut Roger dalam Siti Juhaeriah (2017) pengembangan usaha adalah cara atau strategi yang digunakan dalam memperluas pasar sasaran dan mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin.

Hubungan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap pengembangan usaha memiliki hubungan berpengaruh signifikan hal ini didasari atas hasil penelitian yang dilakukan oleh Cici Permata Sari (2023). Pelaku usaha yang memiliki kompetensi akan mengalami peningkatan dalam pengembangan usaha dengan berbagai strategi.

Berdasarkan teori dan uraian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

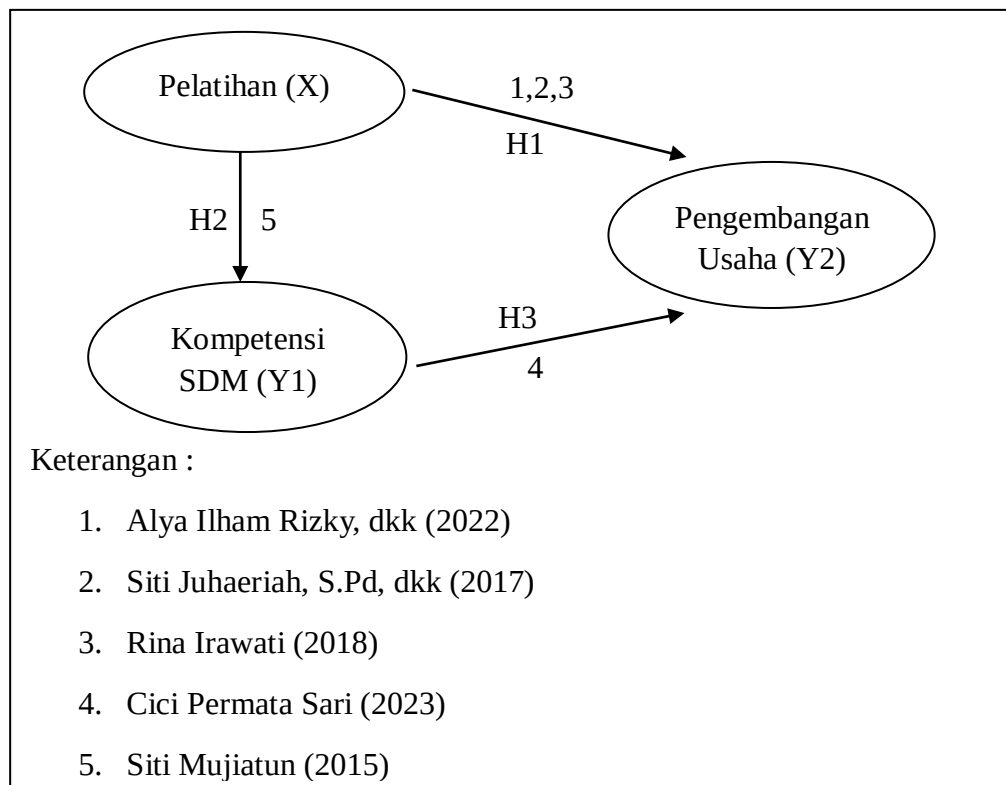
H3 : Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Usaha

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis. Konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat

diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. Agar lebih memahami dan terarahnya kelanjutan penulis skripsi ini serta perlu dirumuskan kerangka konseptual. Berikut dijelaskan kerangka konseptualnya :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2023)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pengumpulan data primer menggunakan survey yaitu tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap pengembangan usaha.

3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Tanjung Selor Provinsi Kalimantan Utara. Adapun waktu penelitian sebagai berikut :

Table 3.1
Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian Tahun 2023

Waktu Penelitian	Maret				April				Mei				Juni				Juli		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Observasi Awal																			
Pengajuan Judul																			
Penyusunan proposal bab I, II, III																			
Seminar Proposal																			
Penyebaran Kuesioner																			
Analisis/Pengolahan Data																			
Penyusunan Hasil Penelitian Bab IV, V																			
Sidang Skripsi																			

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2023)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para pelaku usaha kecil dan mikro di Kecamatan Tanjung Selor yang telah mengikuti pelatihan yaitu berjumlah 127 pelaku usaha.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiono (2018:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2018:85).

Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 127 pelaku usaha kecil dan mikro di Kecamatan Tanjung Selor yang telah mengikuti pelatihan.

3.3 Sumber Data

Data penelitian terdiri dari dua macam, yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Sumber data primer adalah hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data hasil pengisian kuesioner dari responden para pelaku usaha kecil dan mikro di Kecamatan Tanjung Selor.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal, dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder merupakan landasan teori, kajian, empirik, dan indikator-indikator variabel.

3.4 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*)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Dalam hal ini 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.

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Supaya mekanisme penelitian diketahui dapat bekerja secara optimal, maka setiap variabel perlu didefinisikan secara operasional dengan jelas dan tepat. Definisi operasional variabel merupakan hasil pemetaan dari penjabaran kerangka konseptual yang sudah dibangun ke dalam konsep 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 pemetaan menjadi semakin jelas. Tabel definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
Pelatihan (X)	<p>Pelatihan adalah upaya dilakukan secara terarah dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.</p> <p>Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Nomor 18 Tahun 2015</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan pelatihan 2. Instruktur 3. Peserta 4. Materi 5. Metode <p>Mulyono dan Meilani dalam Yudi Firmansyah (2019)</p>	1-5
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	<p>Kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik yang ada dalam diri individu yang berhubungan dengan kriteria acuan yang efektif dan atau <i>superior performance</i> dalam situasi kerja.</p> <p>Imelda dan Andini (2023)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif 2. Watak 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan <p>Imelda dan Andini (2023)</p>	6-10
Pengembangan Usaha (Y)	<p>Pengembangan usaha adalah cara atau strategi yang digunakan dalam memperluas pasar sasaran dan mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin.</p> <p>Roger dalam Siti Juhaeriah (2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan pendapatan 2. Peningkatan jumlah pelanggan 3. Peningkatan kualitas produk 4. Peningkatan kualitas sumber daya manusia <p>Fathorraman dalam Alya Ilham Rizky (2022)</p>	11-14

Sumber : Data diolah, 2023

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan 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 relative 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 keandalan (*reliability*) dan keabsahan (*validity*). Jika penggunaan instrument penelitian tidak sesuai, tidak *reliabel* dan tidak *valid*, maka hasil penelitian patut untuk diragukan akurasinya (Tontowi, 2016:111).

3.6.1 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.

Untuk mengetahui tingkat *validitas* sebuah instrumen penelitian yang relatif mudah adalah dengan menggunakan alat analisis *Korelasi Pearson*. Apabila nilai *Korelasi Pearson* antara item dengan total item di atas 0,30, maka mengindikasikan instrumen tersebut *valid* (Tontowi, 2016:111).

Ada beberapa faktor kritis yang harus dicermati dalam menentukan apakah instrument kuesioner memenuhi kriteria logis apa tidak, yaitu (Tontowi, 2016:112) :

- a. 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.
- b. Responden yang menjawab harus memiliki pemahaman dan relevansi yang kuat dengan konsep penelitian dan memiliki hubungan keterikatan manajerial yang intens dengan objek penelitian. Jika tidak, hasilnya menjadi tidak akurat dan bisa mencerminkan adaan yang tidak sebenarnya.
- c. 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.
- d. 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.

3.6.2 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 andal, 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, 2016:118).

3.7 Metode Analisis Data

Ada dua metode statistik yang biasa digunakan dalam penelitian manajemen, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial: Statistik deskriptif adalah gambaran data lapangan dengan mempresentasikan data primer ke dalam tabulasi. Tujuannya untuk memperoleh gambaran tentang variabel-variabel yang diteliti dan juga untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan persentase, serta untuk memperoleh gambaran umum tentang karakteristik dari responden pada objek penelitian.

Analisis statistik *inferensial* memfokuskan pada bidang kajian analisis dan interpretasi data untuk menarik kesimpulan. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan dengan menggunakan data sampel yang diperoleh. Metode Statistik Inferensial yang digunakan dalam analisis data pada pembahasan ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Alasan

menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), pertimbangan bahwa hubungan kausal yang dirumuskan dalam banyak penelitian dengan pendekatan kuantitatif, banyak menggunakan model yang tidak sederhana (kompleks). Bentuk hubungan kausal seperti ini membutuhkan analisis yang mampu menjelaskan secara simultan tentang hubungan tersebut sehingga metode yang digunakan dalam analisis data direkomendasikan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM).

Pada pembahasan ini menggunakan analisis *Struktural Equation Modeling* (SEM) berdasarkan atas beberapa alasan sebagai berikut. Alasan pertama, pembahasannya untuk menguji model secara struktural. Alasan kedua yaitu pada pembahasan ini diasumsikan seluruh variabel melibatkan variabel yang bersifat *unobservable (latent variable)*, yaitu variabel tidak dapat diukur secara langsung melalui indikator, sehingga harus dilakukan teknik analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Akan tetapi dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) dapat dilakukan teknik yang identik dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM) dalam model pengukuran.

Model persamaan struktural, *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan kumpulan teknik-teknik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Hubungan yang rumit tersebut dapat berbentuk antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Masing-masing konstruk dibangun dari beberapa variabel indikator, Ferdinand dalam Tontowi (2016).

Data yang diperoleh dan responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian melalui kuesioner yang disebar, akan dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berdasarkan program AMOS 24 dan SPSS 23. Program AMOS menunjukkan pengukuran masalah yang struktural, dan digunakan untuk menguji model hipotesis. Hal ini disebabkan adanya kemampuan untuk memperkirakan koefisien yang diketahui dari persamaan linier struktural, mengakomodasi model yang merupakan variabel laten, mengakomodasi kesalahan pengukuran pada variabel dependen dan independen.

Langkah-langkah pembentukan model persamaan struktural, Hair dalam Tontowi (2016:131) sebagai berikut :

a. Pengembangan Model Berbasis Teori

Langkah pengembangan model teoritis dilakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empirik. *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan sebuah *confirmatory technique*. Teknik ini merupakan teknik menguji teori baru atau teori yang sudah dikembangkan dan yang akan diuji lagi secara empiris. Pengujian ini dapat dilakukan dengan mempergunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), tetapi *Structural Equation Modeling* (SEM) tidak dipergunakan untuk membentuk hubungan kausalitas baru, melainkan dipergunakan untuk menguji pengembangan kausalitas yang sudah ada justifikasi teorinya.

b. Pengembangan Diagram alur (*Path Diagram*)

Model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama digambarkan dalam sebuah diagram alur, yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam diagram alur, hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruksi dengan konstruksi lainnya, sedangkan garis-garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antar konstruk. Pengukuran hubungan antar variabel dalam SEM dinamakan *structural model*.

Konversi diagram alur ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran. persamaan yang didapat dari diagram alur yang dikonversi terdiri dari (Tontowi, 2016:132) :

- a) Persamaan struktural (*structural equation*), yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Persamaan struktural pada dasarnya dibangun dengan pedoman berikut ini :

$\text{variabel endogen} = \text{variabel eksogen} + \text{variabel endogen} + \text{error}$
--

- b) Persamaan spesifik model pengukuran (*measurement model*), dimana harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesakan antar konstruk.

Persamaan struktural yang akan dicari dan diuji koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$Y = g X + z$$

$$Y_1 = g_1 X_1 + z_1$$

$$Y_2 = g_2 X_1 + z_2$$

Keterangan :

g (Gama) = koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

b (Beta) = koefisien pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen

z (Zeta) = galat model

c. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui telah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Berikut ini beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak (Tontowi, 2016).

- a) X^2 -*Chi-square* statistik, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi-square*nya rendah. Semakin kecil nilai X^2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar $p > 0.05$ atau $p > 0.10$.
- b) RMSEA (*The root Mean Square Error of Approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair dalam Tontowi, 2016). Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat

diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.

- c) GFI (*Goodness of Fit Index*), adalah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah '*better fit*'.
- d) AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90.
- e) CMIN/DF, adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *Degree of Freedom*. CMIN/DF tidak lain adalah statistik *chi-square*, X^2 dibagi DFnya disebut X^2 relatif. Bila nilai X^2 relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.
- f) TLI (*Tucker Lewis Index*), merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *base line model*, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah $\geq 0,95$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.
- g) CFI (*Comparative Fit Index*), dimana bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi (Arbuckle dalam Tontowi, 2016). Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,95$.

Dengan demikian indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti dalam tabel ini :

Tabel 3.3
Kriteria Goodness of Fit

Goodness of Fit index	Cut-of value
Significan Probability	≥ 0.05
RMSEA	≤ 0.08
GFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90
CMIN/DF	≤ 2.00
TLI	≥ 0.95
CFI	≥ 0.95

Sumber : Ferdinand dalam Tontowi (2016)

3.8 Pengujian Asumsi Model *Structural Equation Modeling* (SEM)

Prinsip uji hipotesis asumsi model, yaitu asumsi yang berkaitan dengan model dan asumsi yang berkaitan dengan pendugaan parameter dan pengujian hipotesis yang dijelaskan berikut (Tontowi, 2016:135) :

- a. Asumsi linearitas yaitu asumsi yang menghendaki semua hubungan berbentuk linier. Uji linearitas, untuk memeriksanya dapat dilakukan dengan membuat diagram pencar (*scatter diagram*) atau pendekatan *curve fit* (pada *software* SPSS). Pengujian asumsi linearitas menggunakan metode *curve fit* yang dilakukan dengan *software* SPSS. Rujukan yang digunakan adalah jika nilai Sig model Linear < 0.05 maka asumsi linearitas terpenuhi.
- b. Asumsi tidak adanya *outlier* (pencilan). *Outlier* merupakan observasi yang muncul dengan nilai ekstrim secara *univariate* maupun *multivariate* karena kombinasi karakteristik unik dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi lainnya. *Outlier* muncul dengan empat (4) kategori berikut :

- a) *Outlier* muncul karena kesalahan prosedur seperti kesalahan dalam memasukkan data atau kesalahan dalam mengkode data.
 - b) *Outlier* muncul karena keadaan khusus yang memungkinkan profil data menjadi lain, khusus yang memungkinkan profil data menjadi lain, tetapi peneliti mempunyai penjelasan mengenai apa yang menyebabkan munculnya nilai ekstrim tersebut.
 - c) *Outlier* muncul karena adanya suatu alasan, tetapi tidak dapat diketahui perihal penyebab munculnya ekstrim itu.
 - d) *Outlier* muncul dalam rentang nilai yang ada, tetapi apabila dikombinasikan dengan variabel lainnya, kombinasinya menjadi tidak lazim atau sangat ekstrim, yang disebut dengan *multivariate outlier*, maka menggunakan metode pengujian *Mahalanobisdistance*.
- c. Asumsi normalitas sebaran, yaitu data yang akan dianalisis (*variabellatent*) dengan menyebar normal (normal ganda). Dengan sampel yang besar (100), asumsi ini tidak terlalu kritis, landasannya adalah Dalil Limit Pusat (*Central Limit Theorm*), yaitu jika n (*sample size*) besar maka statistik dari sampel tersebut akan mendekati distribusi normal walaupun populasi dari mana sampel terssebut diambil tidak terdistribusi normal.

3.9 Pengujian Model Struktural: Uji Hipotesis Penelitian

Setelah model tersebut memenuhi syarat, maka yang perlu dilakukan selanjutnya adalah uji *regression weight/loading faktor*. Uji ini dilakukan sama

dengan uji t terhadap *regression weight* atau *loading* faktor atau koefisien model (Tontowi, 2016:137). Pengujian ini dilakukan terhadap :

a. Hipotesis mengenai *measurement model* :

Parameter Lambda (λ), yaitu parameter yang berkenaan dengan pengukuran variabel latent berdasarkan variabel manifest (berkaitan dengan validitas instrumen).

Hipotesis yang diuji :

$H_0 : \lambda_i = 0$ (tidak signifikan)

$H_1 : \lambda_i > 0$ (signifikan)

b. Hipotesis mengenai *structural model* :

- a) Parameter Beta (β), yaitu parameter pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam *structural model*.

Hipotesis yang diuji :

$H_0 : \beta_i = 0$ (tidak signifikan)

$H_1 : \beta_i \neq 0$ (signifikan)

- b) Parameter Gama (γ), yaitu parameter pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen dalam *structural model*.

Hipotesis yang diuji :

$H_0 : \gamma_i = 0$ (tidak signifikan)

$H_1 : \gamma_i \neq 0$ (signifikan)

Uji ini sama dengan uji t (uji parsial) dalam *multiple regression*, uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan ketentuan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel tersebut signifikan dan

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti variabel tersebut tidak signifikan

Ferdinand dalam Tontowi (2016) menjelaskan bahwa t_{hitung} identik dengan C.R (*critical ratio*) yang diuji dengan nilai probabilitas p , dimana jika $p < 0.05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan dan jika $p > 0.05$ menunjukkan tidak signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, dimana dalam penelitian ini yaitu para pelaku usaha kecil dan mikro di Kecamatan Tanjung Selor yang telah mengikuti pelatihan. Keseluruhan kuesioner yang disebarkan berjumlah 127 untuk 127 orang responden.

Dalam melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 23 dan AMOS 24. Seluruh hasil dari perhitungan komputer akan dilampirkan pada halaman lampiran.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Tanjung Selor merupakan sebuah kecamatan dan merupakan pemerintahan ibukota dari Provinsi Kalimantan Utara. Kecamatan ini terletak di Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara, Indonesia. Berkembangnya perekonomian ditandai dengan banyak jumlah usaha mikro yang ada di Kecamatan Tanjung Selor terbanyak se-Kabupaten Bulungan. Tercatat oleh Dinas Perindagkop Kabupaten rekapitulasi Desember 2022.

Data UMKM di Kecamatan Tanjung Selor disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1
Rekapitulasi Data UMKM Di Kecamatan Tanjung Selor

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah Usaha Mikro	3911
2	Jumlah Usaha Kecil	266
3	Jumlah Usaha Menengah	43
Total		4220

Sumber : Disperindagkop 2022

Lokasi penelitian terdapat di Kecamatan Tanjung Selor, dengan objek penelitian yaitu Usaha Mikro yang bergerak di semua bidang, seperti makanan, kuliner, sembako, dan lain-lain. Responden dalam penelitian ini adalah para pelaku usaha mikro dan kecil yang telah mengikuti pelatihan.

Jenis usaha kecil dan mikro yang ada di Tanjung Selor seperti, penjual nasi kuning, kuliner, sembako, kue basah, kue kering, gorengan, cemilan, warung makan, jual es, roti, ayam potong, bengkel, pencucian mobil, bahan kue, kain batik, madu, coklat, salad buah, asinan buah, perabotan, pakaian, *catering*, *caffe*, dan lain-lain.

Gambar 4.1
Produk Usaha Kecil dan Mikro



Sumber : Dokumentasi penelitian, 2023

4.2 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 127 pelaku usaha kecil dan mikro yang telah mengikuti pelatihan. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrument penelitian dengan kuesioner. Dan dari hasil penelitian ini diperoleh karakteristik yang dibagi berdasarkan usia, pendidikan dan tahun berdiri usaha.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

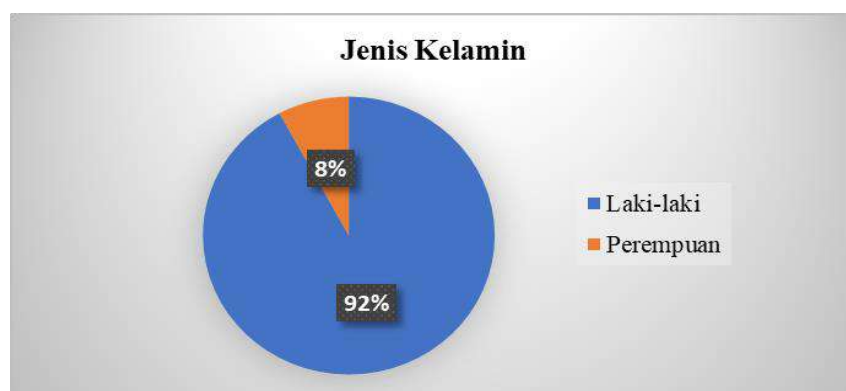
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	10	8%
Perempuan	117	92%
Total		100%

Sumber : Data diolah, 2023

Dapat diterangkan lebih jelas dalam diagram berikut :

Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 4.2 dan gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa responden laki-laki berjumlah 10 pelaku usaha dan responden perempuan berjumlah 117 pelaku usaha. Dapat dikatakan mayoritas pelaku usaha adalah perempuan sebesar 92%, dan terdapat sebesar 8% adalah laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

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

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

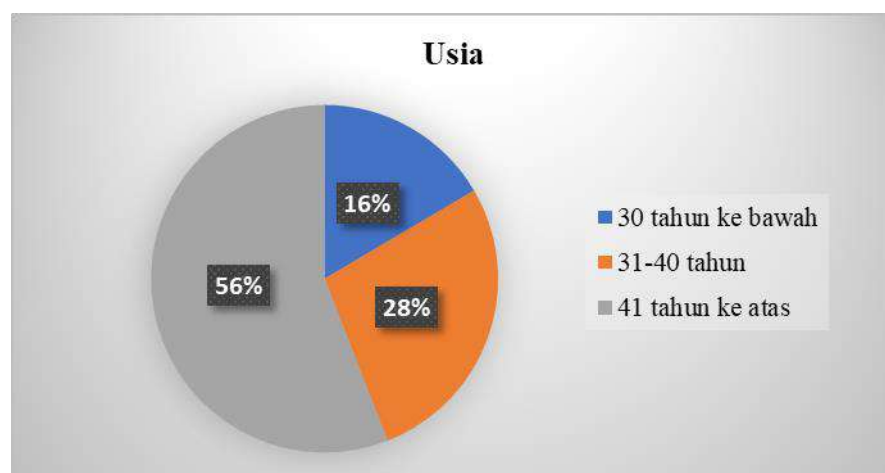
Usia	Jumlah	Persentase
30 tahun ke bawah	21	16%
31-40 tahun	35	28%
41 tahun ke atas	71	56%
Total		100%

Sumber : Data diolah, 2023

Dapat diterangkan lebih jelas dalam diagram berikut :

Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 4.3 dan gambar 4.3 di atas dapat dilihat bahwa rentan usia responden terbanyak adalah usia 41 tahun ke atas berjumlah 71 pelaku usaha atau sebesar 56%, kemudian usia 31-40 tahun terbanyak kedua berjumlah 35 pelaku usaha atau sebesar 28%, dan rentan usia responden paling sedikit adalah 30 tahun ke bawah berjumlah 21 pelaku usaha atau sebesar 16%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

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

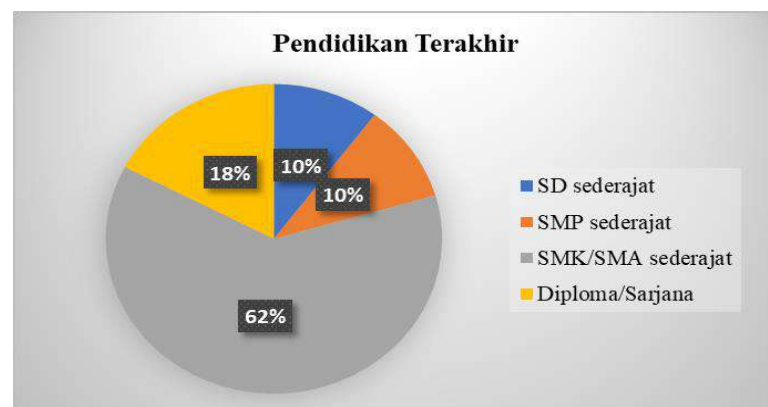
Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD sederajat	13	10%
SMP sederajat	13	10%
SMK/SMA sederajat	79	62%
Diploma/Sarjana	22	18%
Total		100%

Sumber : Data diolah, 2023

Dapat diterangkan lebih jelas dalam diagram berikut :

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 4.4 dan gambar 4.4 di atas dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah SMK/SMA sederajat berjumlah 79 pelaku usaha atau sebesar 62%, kemudian pendidikan terakhir terbanyak kedua adalah Diploma/Sarjana berjumlah 22 pelaku usaha atau sebesar 18%, lalu pendidikan terakhir SD sederajat dan SMP sederajat memiliki jumlah yang sama itu 13 pelaku usaha atau sebesar 10%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berdirinya Usaha

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

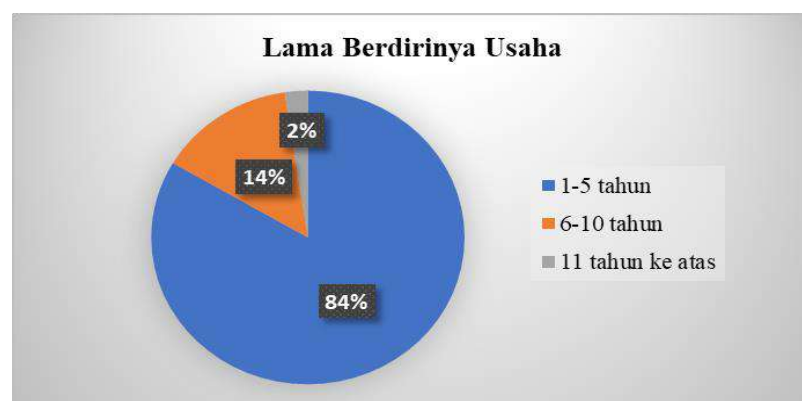
Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berdirinya Usaha

Lama Berdirinya Usaha	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	106	84%
6-10 tahun	18	14%
11 tahun ke atas	3	2%
Total		100%

Sumber : Data diolah, 2023

Dapat diterangkan lebih jelas dalam diagram berikut :

Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berdirinya Usaha



Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 4.5 dan gambar 4.5 di atas dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah 1-5 tahun berjumlah 106 pelaku usaha atau sebesar 84%, kemudian 6-10 tahun berjumlah 18 pelaku usaha atau sebesar 14%, dan lama berdirinya usaha paling sedikit yaitu 11 tahun ke atas berjumlah 3 pelaku usaha atau sebesar 2%.

4.3 Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian meliputi pengujian Validitas dan Reliabilitas sebagai berikut :

4.3.1 Uji Validitas

Validitas instrumen diuji dengan alat analisis *Korelasi Pearson* antara item dengan total item. Jika nilai korelasi di atas 0.30, mengindikasikan item tersebut valid. Sebaliknya jika nilai korelasi dibawah 0.30 mengindikasikan item tersebut tidak valid dan layak untuk tidak diikutsertakan pada tahap selanjutnya (Tontowi, 2016). Hasil pengujian validitas setiap variabel disajikan seperti dalam tabel berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1	0.587	Valid
	X2	0.599	Valid
	X3	0.565	Valid
	X4	0.643	Valid
	X5	0.577	Valid
Kompetensi SDM (Y1)	X6	0.689	Valid
	X7	0.613	Valid
	X8	0.697	Valid
	X9	0.746	Valid
	X10	0.681	Valid
Pengembangan Usaha (Y2)	X11	0.788	Valid
	X12	0.669	Valid
	X13	0.744	Valid
	X14	0.666	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa dari 14 indikator dari 3 variabel yaitu variabel Pelatihan (X), Kompetensi Sumber Daya Manusia (Y1), dan Pengembangan Usaha (Y2) memiliki nilai korelasi antara 0.565 hingga 0.788. Dari besarnya korelasi terlihat bahwa seluruh nilai besar dari 0.3 sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diuji dengan alat analisis *Alpha Cronbach*. Jika koefisien *Alpha Cronbach* di atas 0.60 mengindikasi instrumen reliabel. Sebaliknya jika nilai koefisien *Alpha Cronbach* di bawah 0.60 mengindikasikan instrumen tidak reliabel (Tontowi, 2016).

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

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	5 item	0.807	Reliabel
Kompetensi SDM (Y1)	5 item	0.864	Reliabel
Pengembangan Usaha (Y2)	4 item	0.865	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel diatas setelah diuji reliabilitas adalah reliabel.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan instrumen kuesioner dengan pertanyaan tertutup menggunakan lima pilihan jawaban yaitu : Sangat Tidak Setuju (skor 1), Tidak Setuju (skor 2), Netral (skor 3), Setuju (skor 4), dan 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 (X), Kompetensi Sumber Daya Manusia (Y1), dan Pengembangan Usaha (Y2) yang dianalisis dalam penelitian ini. Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden.

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

Tabel 4.8
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

4.4.1 Deskripsi Variabel Pelatihan (X)

Pada variabel Pelatihan (X) terdiri 5 indikator yaitu tujuan pelatihan (X1), instruktur (X2), peserta pelatihan (X3), materi (X4), metode (X5). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Pelatihan (X)

No	Indikator	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	X1	0	0	0	72	55	127	4.43
		0%	0%	0%	56.7%	43.3%	100%	
2	X2	0	0	0	77	50	127	4.39
		0%	0%	0%	60.6%	39.4%	100%	
3	X3	0	1	0	55	71	127	4.54
		0%	0.8%	0%	43.3%	55.9%	100%	
4	X4	0	0	0	71	56	127	4.44
		0%	0%	0%	55.9%	44.1%	100%	
5	X5	0	2	0	84	41	127	4.29
		0%	1.6%	0%	66.1%	32.3%	100%	
Rata-rata								4.42

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator pertama tentang tujuan pelatihan (X1), didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 72 responden atau 56.7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator kedua tentang instruktur (X2), didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 77 responden atau 60.6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator ketiga tentang peserta pelatihan (X3), didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 71 responden atau 55.9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator keempat tentang materi (X4), didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 71 responden atau 55.9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator kelima tentang metode (X5), didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 84 responden atau 66.1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Pelatihan rata-rata jawaban responden pada lima indikator berkisar antara 4.29 hingga 4.54 dengan rata-rata secara keseluruhan 4.42. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pandangan responden terhadap pelatihan UMKM yang diberikan oleh pemerintah kabupaten adalah sangat baik.

4.4.2 Deskripsi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (Y1) terdiri 5 indikator yaitu motif (X6), watak (X7), konsep diri (X8), pengetahuan (X9), keterampilan (X10). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana Tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

No	Indikator	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	X6	0	1	0	63	63	127	4.48
		0%	0.8%	0%	49.6%	49.6%	100%	
2	X7	0	0	0	47	80	127	4.63
		0%	0%	0%	37.0%	63.0%	100%	
3	X8	0	0	0	48	79	127	4.62
		0%	0%	0%	37.8%	62.2%	100%	
4	X9	0	0	0	65	62	127	4.49
		0%	0%	0%	51.2%	48.8%	100%	
5	X10	0	0	0	60	67	127	4.53
		0%	0%	0%	47.2%	52.8%	100%	
Rata-rata								4.55

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator pertama tentang motif (X6), didominasi oleh dua jawaban dengan nilai yang sama besar yaitu sangat setuju dan setuju dengan jumlah 63 responden atau 49.6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan 2 respon yang sama yaitu sangat setuju dan setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator kedua tentang watak (X7), didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 80 responden atau 63.0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator ketiga tentang konsep diri (X8), didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 79 responden atau 62.2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator keempat tentang pengetahuan (X9), didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 65 responden atau 51.2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator kelima tentang keterampilan (X10), didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 67 responden atau 52.8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia rata-rata jawaban responden pada lima indikator berkisar antara 4.48 hingga 4.63 dengan rata-rata secara keseluruhan 4.55. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pandangan responden terhadap kompetensi sumber daya manusia yang diberikan adalah sangat baik.

4.4.3 Deskripsi Variabel Pengembangan Usaha

Pada variabel Pengembangan Usaha (Y2) terdiri 4 indikator yaitu peningkatan pendapatan (X11), peningkatan jumlah pelanggan (X12), peningkatan kualitas produk (X13), peningkatan kualitas SDM (X14). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Pengembangan Usaha

No	Indikator	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	X11	0	1	0	74	52	127	4.39
		0%	0.8%	0%	58.3%	40.9%	100%	
2	X12	0	2	0	74	51	127	4.37
		0%	1.6%	0%	58.3%	40.2%	100%	
3	X13	0	2	0	60	65	127	4.48
		0%	1.6%	0%	47.2%	51.2%	100%	
4	X14	0	0	0	60	67	127	4.53
		0%	0%	0%	47.2%	52.8%	100%	
Rata-rata								4.44

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator pertama tentang peningkatan pendapatan (X11), didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 74 responden atau 58.3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator kedua tentang peningkatan jumlah pelanggan (X12), didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 74 responden atau 58.3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator ketiga tentang peningkatan kualitas produk (X13), didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 65 responden atau 51.2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator keempat tentang peningkatan kualitas SDM (X14), didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 67 responden atau 52.8%. Hal ini

menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel pengembangan usaha rata-rata jawaban responden pada empat indikator berkisar antara 4.37 hingga 4.53 dengan rata-rata secara keseluruhan 4.44. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pandangan responden terhadap kompetensi sumber daya manusia yang diberikan adalah sangat baik.

4.5 Hasil Pengujian Analisis SEM

Terdapat beberapa pengujian asumsi yang dilakukan dalam SEM, yaitu *normalitas*, *linieritas*, dan *outlier*.

4.5.1 Normalitas

Asumsi normalitas *multivariate* diuji dengan bantuan *software* AMOS 24 pada Lampiran 5. Hasil pengujian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 27.694 dengan nilai kritis Z_{hitung} untuk α 5% adalah sebesar 104.029. karena nilai mutlak CR untuk *multivariate* sebesar $27.694 < 104.029$ maka asumsi normalitas *multivariate* terpenuhi.

4.5.2 Outlier

Untuk menguji ada tidaknya *outlier*, dapat dilihat dengan *mahalanobis distance* (Md). *Mahalanobis distance* adalah suatu jarak yang mengukur jauh dekatnya titik pusat data “rata-rata” dengan masing-masing titik observasi. Dalam kasus ini titik observasi adalah nomor kuesioner dari responden. Pemeriksaan terhadap *outliers multivariat* dilakukan menggunakan kriteria mahalanobis pada

tingkat $p < 0.001$. *Mahalanobis distance* dievaluasi menggunakan χ^2 pada derajat bebas sebesar banyaknya parameter dalam model yang digunakan yaitu 127 dimana dari tabel statistik diperoleh $\chi^2_{127} = 213,9198$ Kaidah pengambilan keputusan jika Md dari titik observasi $> 213,9198$ maka dikatakan bahwa titik observasi itu adalah *outlier*, sedangkan jika Md dari titik observasi $< 213,9198$ maka dikatakan bahwa titik observasi itu bukan suatu *outlier*.

Dari tabel *Mahalanobis distance* (Lampiran 5) diuji dengan bantuan *software* AMOS 24 dapat dilihat bahwa titik observasi yang paling jauh adalah responden ke 107 dengan nilai Md = 84,334. Jika dibandingkan dengan nilai $\chi^2_{127} = 213,9198$ maka nilai Md titik ke-107 $< 213,9198$, maka disimpulkan bahwa semua titik observasi bukan merupakan outlier. Tidak ada jawaban responden yang dapat merusak data.

4.5.3 Linearitas

Pengujian asumsi linearitas menggunakan metode *curva fit* yang dilakukan dengan *software* SPSS. Rujukan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika nilai Sig model linear < 0.05 maka asumsi linearitas terpenuhi (Tontowi, 2016:135), hasil pengujian linearitas hubungan antar variabel baik yang secara langsung maupun secara tidak langsung ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Asumsi Linearitas

Hubungan Antar Variabel		Standar Pengujian	Hasil Pengujian	Keputusan
Pelatihan (X)	Pengembangan Usaha (Y2)	< 0.05	0.186	Non Linear
Pelatihan (X)	Kompetensi SDM (Y1)	< 0.05	0.449	Non Linear
Kompetensi SDM (Y1)	Pengembangan Usaha (Y2)	< 0.05	0.213	Non Linear

Sumber : Data diolah, 2023

Dari data tabel di atas terlihat bahwa semua hubungan tidak linear. Yang artinya asumsi linearitas tidak terpenuhi.

4.6 Goodness Of Fit Model

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan *fit* jika didukung oleh data empiris. Hasil pengujian *goodness of fit overall model*, sesuai dengan hasil analisis SEM, guna mengetahui apakah model hipotetik didukung oleh data empirik, disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Goodness Of Fit Overall Model

Kriteria	Cut-of Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Kuadrat	≥ 0.05	144.207	Model Baik
P-Value	≥ 0.05	0.000	Model Tidak Baik
GFI	≥ 0.90	0.864	Model Tidak Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.949	Model Baik
AGFI	≥ 0.90	0.807	Model Tidak Baik
TLI	≥ 0.95	0.899	Model Tidak Baik
CFI	≥ 0.95	0.918	Model Tidak Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.087	Model Tidak Baik

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil pengujian *Goodness of Fit Overall* berdasarkan tabel di atas, menurut Arbuckle dan Wothke dalam Tegar (2020:76), kriteria terbaik yang digunakan sebagai indikasi kebaikan model adalah nilai Chi Square/DF yang kurang dari 2, dan RMSEA yang di bawah 0.08.

Dari hasil analisis data pada tabel di atas, dapat dikatakan terdapat model baik pada Chi Kuadrat dan Chi Square/DF.

4.7 Model Pengukuran (CFA)

Menurut Tontowi (2016:18) model pengukur diukur dari nilai *loading factor* pada setiap indikator ke variabel laten. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan).

4.7.1 Variabel Pelatihan

Variabel pertama pelatihan, variabel ini diukur oleh lima indikator. Berikut disajikan hasil *measurement model* pada variabel pelatihan sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.14

Hasil Pengujian *Measurement Model* Variabel Pelatihan (X)

Indikator	Standardize	P-Value	Keterangan
X1 = Tujuan pelatihan	0.66	***	Signifikan
X2 = Instruktur	0.65	***	Signifikan
X3 = Peserta pelatihan	0.66	***	Signifikan
X4 = Materi	0.76	***	Signifikan
X5 = Metode	0.66	***	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel di atas, diperoleh hasil *measurement model* pada variabel pelatihan (X) diukur oleh 5 indikator yaitu tujuan pelatihan (X1), instruktur (X2), peserta pelatihan (X3), materi (X4), metode (X5).

Dari lima indikator tersebut signifikan mengukur pelatihan (X), karena nilai $P\text{-value} < 0.05$. Dari nilai *Standardize outer loading* didapatkan indikator yang memiliki nilai tertinggi pada indikator materi (X4) dengan nilai koefisien *Standardize* atau *loading factor* sama-sama bernilai sebesar 0.76 dan nilai $P\text{-value}$ sebesar $*** < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator ini signifikan dan paling dominan dalam mengukur pelatihan. Mengingat koefisien *Standardize* bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat nilai *Standardize* yang diberikan sumber materi (X4) maka hasil pengukuran variabel pelatihan juga akan semakin meningkat dan hal ini juga menunjukkan indikator inilah yang dipandang paling berpengaruh terhadap pembentukan variabel pelatihan.

4.7.2 Variabel Kompetensi SDM

Variabel kedua kompetensi SDM, variabel ini diukur oleh lima indikator. Berikut disajikan hasil *measurement model* pada variabel kompetensi SDM sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.15

Hasil Pengujian *Measurement Model* Variabel Kompetensi SDM (Y1)

Indikator	<i>Standardize</i>	P-Value	Keterangan
X6 = Motif	0.74	***	Signifikan
X7 = Watak	0.67	***	Signifikan
X8 = Konsep diri	0.73	***	Signifikan
X9 = Pengetahuan	0.83	***	Signifikan
X10 = Keterampilan	0.77	***	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel di atas, diperoleh hasil *measurement model* pada variabel kompetensi SDM (Y1) diukur oleh 5 indikator yaitu motif (X6), watak (X7), konsep diri (X8), pengetahuan (X9), keterampilan (X10).

Dari lima indikator tersebut signifikan mengukur kompetensi SDM (Y1), karena nilai *P-value* < 0.05 . Dari nilai *Standardize outer loading* didapatkan indikator yang memiliki nilai tertinggi pada indikator pengetahuan (X9) dengan nilai koefisien *Standardize* atau *loading factor* sama-sama bernilai sebesar 0.83 dan nilai *P-value* sebesar $*** < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator ini signifikan dan paling dominan dalam mengukur kompetensi SDM. Mengingat koefisien *Standardize* bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat nilai *Standardize* yang diberikan sumber pengetahuan (X9) maka hasil pengukuran variabel kompetensi SDM juga akan semakin meningkat dan hal ini juga menunjukkan indikator inilah yang dipandang paling berpengaruh terhadap pembentukan variabel kompetensi SDM.

4.7.3 Variabel Pengembangan Usaha

Variabel ketiga pengembangan usaha, variabel ini diukur oleh empat indikator. Berikut disajikan hasil *measurement model* pada variabel pengembangan usaha sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.16

Hasil Pengujian *Measurement Model* Variabel Pengembangan Usaha (Y2)

Indikator	<i>Standardize</i>	P-Value	Keterangan
X11 = Peningkatan pendapatan	0.86	***	Signifikan
X12 = Peningkatan jumlah pelanggan	0.73	***	Signifikan
X13 = Peningkatan kualitas produk	0.82	***	Signifikan
X14 = Peningkatan kualitas SDM	0.75	***	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2023

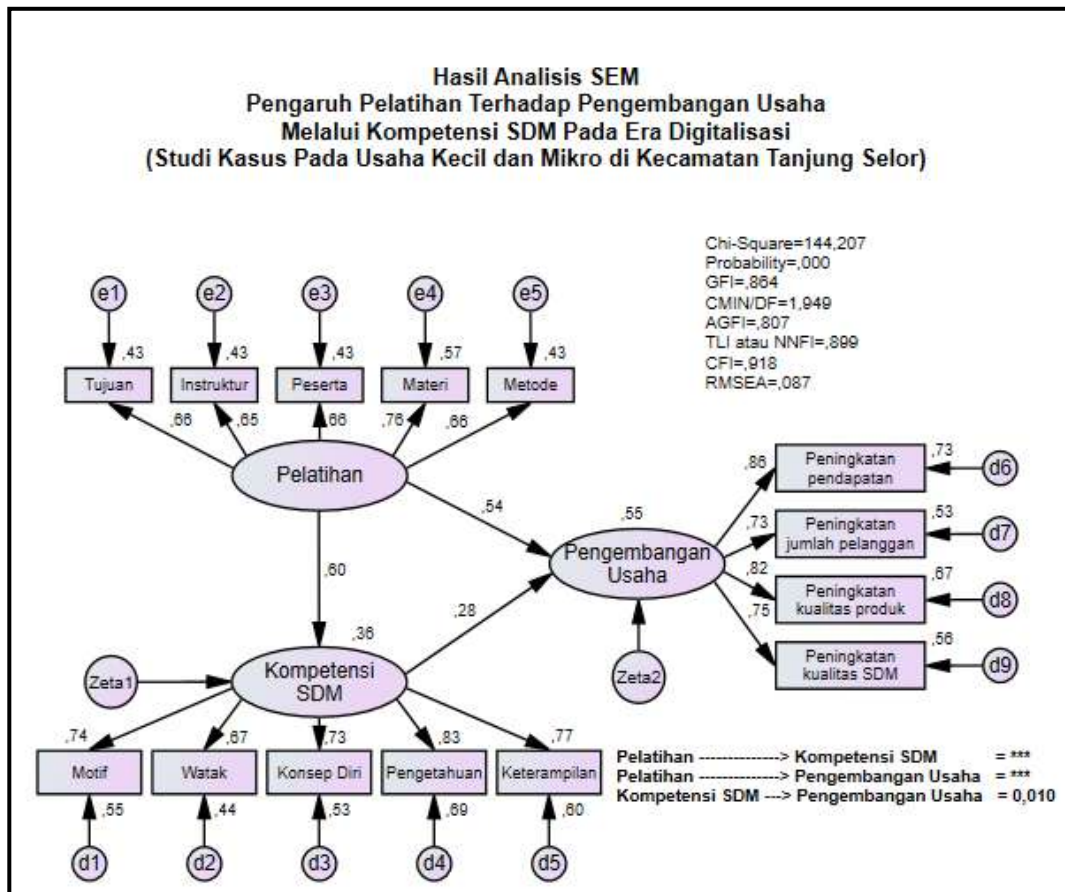
Dari tabel di atas, diperoleh hasil *measurement model* pada variabel pengembangan usaha (Y2) diukur oleh 4 indikator yaitu peningkatan pendapatan (X11), peningkatan jumlah pelanggan (X12), peningkatan kualitas produk (X13), peningkatan kualitas SDM (X14).

Dari empat indikator tersebut signifikan mengukur pengembangan usaha (Y2), karena nilai *P-value* < 0.05 . Dari nilai *Standardize outer loading* didapatkan indikator yang memiliki nilai tertinggi pada indikator peningkatan pendapatan (X11) dengan nilai koefisien *Standardize* atau *loading factor* sama-sama bernilai sebesar 0.86 dan nilai *P-value* sebesar $*** < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator ini signifikan dan paling dominan dalam mengukur pengembangan usaha. Mengingat koefisien *Standardize* bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat nilai *Standardize* yang diberikan sumber peningkatan pendapatan (X11) maka hasil pengukuran variabel pengembangan usaha juga akan semakin meningkat dan hal ini juga menunjukkan indikator inilah yang dipandang paling berpengaruh terhadap pembentukan variabel pengembangan usaha.

4.8 Model Struktural

Dalam model struktural ini, diuji tiga hipotesis hubungan antar variabel (pengaruh langsung). Berikut disajikan secara lengkap hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian sebagai berikut :

Gambar 4.6
Hasil Pengukuran Dengan Model SEM



Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.17
Hasil Analisis Jalur Pengaruh Langsung

No	Hubungan Antar Variabel	Koefisien	P-value	Keterangan
1	Pelatihan (X) → Pengembangan Usaha (Y2)	0.54	***	Signifikan
2	Pelatihan (X) → Kompetensi SDM (Y1)	0.60	***	Signifikan
3	Kompetensi SDM (Y1) → Pengembangan Usaha (Y2)	0.28	0.010	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2023

Keterangan : tanda * menyatakan signifikan pada tingkat 5%

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil pengujian model struktural disajikan sebagai berikut :

- a. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan usaha. Hal ini terlihat dari *p-value* sebesar $*** < \alpha (0.05)$ dan dengan nilai koefisien 0.54. karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan keduanya searah. Artinya semakin meningkat pelatihan maka semakin meningkat pula pengembangan usaha.
- b. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi SDM. Hal ini terlihat dari *p-value* sebesar $*** < \alpha (0.05)$ dan dengan nilai koefisien 0.60. karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan keduanya searah. Artinya semakin meningkat pelatihan maka semakin meningkat pula kompetensi SDM.
- c. Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan usaha. Hal ini terlihat dari *p-value* sebesar $0.010 < \alpha (0.05)$ dan dengan nilai koefisien 0.28. karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan keduanya searah. Artinya semakin meningkat kompetensi SDM maka semakin meningkat pula pengembangan usaha.

Selain pengujian langsung, didalam SEM juga dikenal pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Pengaruh tidak langsung adalah hasil perkalian dua pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan jika kedua pengaruh langsung yang membentuknya adalah signifikan. Berikut disajikan hasil pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

Tabel 4.18
Modal Struktural Hasil SEM Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Tidak Langsung	Koefisien Pengaruh Langsung	Koefisien Pengaruh Langsung	Koefisien Pengaruh Tidak Langsung	Keterangan
$X \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$	$X \rightarrow Y1 = 0.60$	$Y1 \rightarrow Y2 = 0.28$	0.168	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil pengujian analisis jalur yaitu pengaruh tidak langsung antara pelatihan (X) terhadap pengembangan usaha (Y2) melalui kompetensi SDM (Y1), diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0.168. Karena pengaruh langsung (pelatihan ke kompetensi SDM, dan kompetensi SDM ke pengembangan usaha) signifikan, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap pengembangan usaha melalui kompetensi SDM. Artinya semakin meningkat pelatihan maka akan meningkatkan juga pengembangan usaha melalui variabel kompetensi SDM.

4.9 Pengujian Hipotesis

4.9.1 Pengaruh Signifikan Antara Pelatihan (X) Terhadap Pengembangan Usaha (Y2)

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara pelatihan (X) dengan pengembangan usaha (Y2) adalah sebesar 0.54 dengan *p-value* sebesar 0.000. karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha. Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan antar variabel searah. Artinya semakin meningkat pelatihan maka akan semakin meningkat pengembangan usahanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha (Y2) diterima.

4.9.2 Pengaruh Signifikan Antara Pelatihan (X) Terhadap Kompetensi SDM (Y1)

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara pelatihan (X) dengan kompetensi SDM (Y1) adalah sebesar 0.60 dengan *p-value* sebesar 0.000. karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi SDM. Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan antar variabel searah. Artinya semakin meningkat pelatihan maka akan semakin meningkat kompetensi SDM pelaku usaha.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi SDM (Y1) diterima.

4.9.3 Pengaruh Signifikan Antara Kompetensi SDM (Y1) Terhadap Pengembangan Usaha (Y2)

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara kompetensi SDM (Y1) dengan pengembangan usaha (Y2) adalah sebesar 0.28 dengan *p-value* sebesar 0.010. karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha. Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan antar variabel searah. Artinya semakin meningkat kompetensi SDM maka akan semakin meningkat pengembangannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu kompetensi SDM (Y1) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha (Y2) diterima.

4.10 Pembahasan

4.10.1 Semakin Baik Pelatihan Akan Semakin Tinggi Pengembangan Usaha

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara pelatihan (X) dengan pengembangan usaha (Y2) adalah sebesar 0.54 dengan *p-value* sebesar 0.000. Karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha.

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa pelatihan diukur oleh lima indikator yaitu tujuan pelatihan, instruktur, peserta pelatihan, materi, dan metode. Dimana indikator keempat yaitu materi adalah yang paling utama sebagai pengukur pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya nilai pelatihan utamanya akan terlihat dari hubungan dengan materi.

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa pengembangan usaha diukur oleh empat indikator yaitu peningkatan pendapatan, peningkatan jumlah pelanggan, peningkatan kualitas produk, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dimana indikator pertama yaitu peningkatan pendapatan adalah yang paling utama sebagai pengukur pengembangan usaha. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya nilai pengembangan usaha utamanya akan terlihat dari hubungan dengan pendapatan yang semakin meningkat.

Dari analisis menyatakan bahwa semakin baik pelatihan akan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha. Hal ini memperlihatkan bahwa jika terjadi perbaikan pada pelatihan yang utamanya terlihat dari materi, akan mengakibatkan tingginya pengembangan usaha yang akan diperoleh, yang utamanya terlihat dari tingginya peningkatan pendapatan. Materi yang diberikan pada saat pelatihan harus *ter-update* sesuai dengan era digitalisasi, disertai dengan praktik, dan sesuai dengan kebutuhan pelaku usaha. Dengan begitu pendapatan atau omset harian pelaku usaha akan bertambah.

4.10.2 Semakin Baik Pelatihan Akan Semakin Tinggi Kompetensi SDM

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara pelatihan (X) dengan kompetensi SDM (Y1) adalah sebesar 0.60 dengan *p-value* sebesar 0.000. Karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi SDM.

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa pelatihan diukur oleh lima indikator yaitu tujuan pelatihan, instruktur, peserta pelatihan, materi, dan metode. Dimana indikator keempat yaitu materi adalah yang paling utama sebagai pengukur pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya nilai pelatihan utamanya akan terlihat dari hubungan dengan materi.

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa kompetensi SDM diukur oleh lima indikator yaitu motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dimana indikator keempat yaitu pengetahuan adalah yang paling utama sebagai pengukur kompetensi SDM. Hal ini

mengindikasikan bahwa tingginya kompetensi SDM pelaku usaha utamanya akan terlihat pada hubungan pengetahuan yang semakin meningkat.

Dari analisis menyatakan bahwa semakin baik pelatihan akan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi SDM. Hal ini memperlihatkan bahwa jika terjadi perbaikan pada pelatihan yang utamanya terlihat dari materi, akan mengakibatkan meningkatnya kompetensi SDM yang akan diperoleh, utamanya terlihat dari tingginya pengetahuan yang dimiliki oleh pelaku usaha. Materi yang diberikan pada saat pelatihan harus *ter-update* sesuai dengan era digitalisasi, disertai dengan praktik, dan sesuai dengan kebutuhan pelaku usaha. Dengan begitu, pengetahuan pelaku usaha tentang pemanfaatan teknologi dan penerapan laporan keuangan akan terus mengalami kemajuan.

4.10.3 Semakin Baik Kompetensi Sumber Daya Manusia Akan Semakin Tinggi Pengembangan Usaha

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara kompetensi SDM (Y1) dengan pengembangan usaha (Y2) adalah sebesar 0.28 dengan *p-value* sebesar 0.010. Karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha.

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa kompetensi SDM diukur oleh lima indikator yaitu motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dimana indikator keempat yaitu pengetahuan adalah yang paling utama sebagai pengukur kompetensi SDM. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya nilai kompetensi SDM utamanya akan terlihat dari hubungan dengan pengetahuan.

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa pengembangan usaha diukur oleh empat indikator yaitu peningkatan pendapatan, peningkatan jumlah pelanggan, peningkatan kualitas produk, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dimana indikator pertama yaitu peningkatan pendapatan adalah yang paling utama sebagai pengukur pengembangan usaha. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya nilai pengembangan usaha utamanya akan terlihat dari hubungan dengan peningkatan pendapatan.

Dari analisis menyatakan bahwa semakin baik kompetensi SDM akan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha. Hal ini memperlihatkan bahwa jika terjadi peningkatan pada kompetensi SDM yang utamanya terlihat dari pengetahuan, akan mengakibatkan tingginya pengembangan usaha yang akan diperoleh, yang utamanya terlihat dari meningkatnya pendapatan. Pengetahuan pelaku usaha tentang pemanfaatan teknologi dan penerapan laporan keuangan jika terus mengalami kemajuan, maka pendapatan atau omset harian akan bertambah disertai dengan peningkatan kualitas produk yang meningkat.

4.11 Koefisien Determinasi

Berdasarkan dari hasil analisis SEM juga dapat disimpulkan bahwa, variabel pengembangan usaha dipengaruhi oleh pelatihan dan kompetensi SDM sebesar 0.55 atau 55%. Sedangkan selebihnya 45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan terhadap pengembangan usaha melalui kompetensi sumber daya manusia di era digitalisasi, studi kasus pada usaha kecil dan mikro di Kecamatan Tanjung Selor, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan usaha. Artinya semakin baik mengelola pelatihan maka akan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan usahanya. Hal ini jika pelatihan terlihat berdasarkan materi sedangkan pengembangan usaha terlihat berdasarkan peningkatan pendapatan.
- b. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia. Artinya semakin baik mengelola pelatihan maka akan berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia. Hal ini jika pelatihan terlihat berdasarkan materi sedangkan kompetensi sumber daya manusia terlihat berdasarkan pengetahuan.
- c. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan usaha. Artinya semakin baik mengelola kompetensi sumber daya manusia maka akan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan usahanya. Hal ini jika kompetensi sumber daya manusia

terlihat berdasarkan pengetahuan sedangkan pengembangan usaha terlihat berdasarkan peningkatan pendapatan.

- d. Berdasarkan hasil olah data dalam penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa, variabel pelatihan dan kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi variabel pengembangan usaha sebesar 55%. Sedangkan selebihnya 45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sedangkan pengaruh variabel pelatihan mempengaruhi variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 36% selebihnya 64% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan seluruh pembahasan dan hasil kesimpulan penelitian ini, maka dapat diajukan saran-saran seperti berikut :

1. Bagi pelaku usaha mikro dan kecil di Kecamatan Tanjung Selor
 - a. Untuk meningkatkan pengembangan usaha, pelaku usaha kecil dan mikro harus mampu membangun kompetensi sumber daya manusia yang semakin baik yaitu dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh instansi, akademisi, maupun dari pihak-pihak lainnya.
 - b. Setelah mengikuti pelatihan, para pelaku usaha juga harus terus melakukan praktik pada kegiatan usahanya sehingga di era digitalisasi saat ini dapat dengan mudah mengoperasikan teknologi yang beimbias pada ringkasnya pekerjaan dalam menjalankan usaha.

2. Bagi pemerintah daerah terkhusus Disprindagkop Kabupaten Bulungan

- a. Pelatihan akan memberikan manfaat yang signifikan apabila pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan para pelaku usaha. Pelatihan yang diadakan juga harus memperhatikan jenis usaha atau bidang usaha yang dimiliki para pelaku usaha sehingga pelatihan tepat sasaran.
- b. Sebaiknya pelatihan tidak hanya menyampaikan teori saja dikarenakan pelaku usaha kecil dan mikro menginginkan adanya praktik langsung. Hal ini akan mempermudah pelaku usaha memahami penyampaian materi dan tujuan pelatihan dapat terpenuhi.

3. Bagi akademisi

Dalam hal ini diperuntukkan bagi peneliti selanjutnya. Jika melakukan penelitian pada jenis masalah yang sama, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang diprediksikan memiliki peran sebagai faktor yang turut mempengaruhi Pengembangan Usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Aanwijzing, A. (2019). *Asumsi Dan Konsep Dasar Akuntansi*. Aanwijzing.Com.<https://www.aanwijzing.com/2019/01/asumsi-dan-konsep-dasar-akuntansi.html>
- Amanda, P. (2022). *Digitalisasi: Pengertian, Manfaat, Dan Peran Pentingnya*. Vocasid.id. <https://vocasia.id/blog/digitalisasi-adalah/>
- Asiah, Nur. (2019). *"Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bandung"* Skripsi. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Diperindagkop Kabupaten Bulungan (2022)
- Fatmawati, R. (2018). *"Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat"*. Thesis Skripsi(S1).
- Firmansyah, Yudi. (2019). *"Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung"* Skripsi. Bandung: Universitas Komputer Bandung.
- Fitrianti, A. N. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pengembangan Usaha Pada Umkm Kuliner Kecamatan Rappocini Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen "E M O R,"* 6(2), 260.

- Imelda, D. Q., & Andini, J. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap UMKM Kue Tradisional Dan Bakery Pasca Pandemi Covid-19 Di Kabupaten Bulungan. *Ekonomi*, 12(01), 725–734.
- Irawati, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 74–84.
- Juhaeriah, S., Sudiarditha, I. K. R., & Dianta, K. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Pengembangan Usaha Pada Usaha Kecil dan Menengah Di Perkampungan Industri Kecil Pulogadung Jakarta Timur. *Published in Econosains: Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, Vol. 15](1), 1–13.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perumahan Bandung*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Mujiatun, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Noe, R. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing* (6th ed.). Salemba Empat.
- Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Nomor 18 Tahun 2015
- Putri, A. S. (2021, September 11). Peran UMKM Dalam Perekonomian Indonesia. *Kompas.com*.<https://www.kompas.com/skola/read/2019/12/20/120000469/peran-umkm-dalam-perekonomian-indonesia>

- Rizky, A. I., Kusumadewi, R., & Saefulloh, E. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Wirausaha Terhadap Pengembangan UMKM (Studi Pada UMKM di Kecamatan Cigugur). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 361–376.
- Sari, C. P., Nurhayati, & Nirwana, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Wirausaha Terhadap Perkembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) (Studi Kasus Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Koto Baru). *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(1), 55–68.
- Sudaryo, Yoyo., Ariwibowo, Agus., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). *Adaara : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Manajemen Sumber Daya Manusia. P-Issn: 2407-8107 E-Issn: 2685-4538*.
- Syaputra, S. (2017). "Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia tbk" Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makassar.
- Tontowi, A. J. (2016). *Penelitian Kuantitatif & Analisis Data Menggunakan SEM (SPSS-AMOS 20)*. Lembaga Penelitian & Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Universitas Kaltara.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

Yulianti, S. (2019). *"Analisis Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara"* Skripsi. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.

Lampiran 1. Uji Instrumen Penelitian

1. Variabel Pelatihan

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	127	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	127	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.807	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4.43	.497	127
X2	4.39	.491	127
X3	4.54	.546	127
X4	4.44	.498	127
X5	4.29	.551	127

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	17.67	2.588	.587	.772
X2	17.71	2.589	.599	.768
X3	17.56	2.502	.565	.779
X4	17.66	2.511	.643	.755
X5	17.81	2.472	.577	.775

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.10	3.775	1.943	5

2. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X6 X7 X8 X9 X10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	127	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	127	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X6	4.48	.547	127
X7	4.63	.485	127
X8	4.62	.487	127
X9	4.49	.502	127
X10	4.53	.501	127

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X6	18.27	2.610	.689	.835
X7	18.12	2.883	.613	.853
X8	18.13	2.762	.697	.833
X9	18.26	2.654	.746	.820
X10	18.22	2.745	.681	.836

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.75	4.126	2.031	5

3. Variabel Pengembangan Usaha

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X11 X12 X13 X14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	127	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	127	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X11	4.39	.537	127
X12	4.37	.575	127
X13	4.48	.589	127
X14	4.53	.501	127

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	13.38	1.983	.788	.798
X12	13.40	2.036	.669	.847
X13	13.29	1.907	.744	.816
X14	13.24	2.218	.666	.847

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.77	3.463	1.861	4

Lampiran 2. Deskriptif Frekuensi Variabel Penelitian

1. Variabel Pelatihan

FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

		Statistics				
		X1	X2	X3	X4	X5
N	Valid	127	127	127	127	127
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.43	4.39	4.54	4.44	4.29
Median		4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
Mode		4	4	5	4	4
Sum		563	558	577	564	545

		X1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	72	56.7	56.7	56.7
	5	55	43.3	43.3	100.0
Total		127	100.0	100.0	

		X2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	77	60.6	60.6	60.6
	5	50	39.4	39.4	100.0
Total		127	100.0	100.0	

		X3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	4	55	43.3	43.3	44.1
	5	71	55.9	55.9	100.0
Total		127	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	71	55.9	55.9	55.9
	5	56	44.1	44.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	4	84	66.1	66.1	67.7
	5	41	32.3	32.3	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

2. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

FREQUENCIES VARIABLES=X6 X7 X8 X9 X10

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Statistics

		X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	127	127	127	127	127
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.48	4.63	4.62	4.49	4.53
Median		4.00	5.00	5.00	4.00	5.00
Mode		4 ^a	5	5	4	5
Sum		569	588	587	570	575

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	4	63	49.6	49.6	50.4
	5	63	49.6	49.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	47	37.0	37.0	37.0
	5	80	63.0	63.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	48	37.8	37.8	37.8
	5	79	62.2	62.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	65	51.2	51.2	51.2
	5	62	48.8	48.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	60	47.2	47.2	47.2
	5	67	52.8	52.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

3. Variabel Pengembangan Usaha

```
FREQUENCIES VARIABLES=X11 X12 X13 X14
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics		X11	X12	X13	X14
N	Valid	127	127	127	127
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.39	4.37	4.48	4.53
Median		4.00	4.00	5.00	5.00
Mode		4	4	5	5
Sum		558	555	569	575

X11		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	4	74	58.3	58.3	59.1
	5	52	40.9	40.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

X12		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	4	74	58.3	58.3	59.8
	5	51	40.2	40.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

X13		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	4	60	47.2	47.2	48.8
	5	65	51.2	51.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	60	47.2	47.2	47.2
	5	67	52.8	52.8	100.0
Total		127	100.0	100.0	

Lampiran 3. Uji Linearitas

```
MEANS TABLES=Y2 BY X Y1
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
pengembangan usaha * pelatihan	127	100.0%	0	0.0%	127	100.0%
pengembangan usaha * kompetensi sdm	127	100.0%	0	0.0%	127	100.0%

pengembangan usaha * pelatihan

Report

pengembangan usaha

pelatihan	Mean	N	Std. Deviation
18	18.00	2	2.828
20	16.33	36	1.549
21	17.35	17	1.693
22	17.83	23	1.466
23	18.00	14	1.754
24	18.89	9	1.537
25	19.46	26	1.067
Total	17.77	127	1.861

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
pengembangan usaha * pelatihan	Between Groups	(Combined)	163.841	6	27.307	12.023	.000
		Linearity	146.487	1	146.487	64.499	.000
		Deviation from Linearity	17.354	5	3.471	1.528	.186
	Within Groups		272.537	120	2.271		
	Total		436.378	126			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
pengembangan usaha * pelatihan	.579	.336	.613	.375

pengembangan usaha * kompetensi sdm**Report**

pengembangan usaha

kompetensi sdm	Mean	N	Std. Deviation
18	16.00	1	.
20	16.56	27	1.219
21	16.43	14	2.409
22	17.69	16	1.537
23	18.00	16	1.461
24	17.50	8	1.852
25	18.96	45	1.492
Total	17.77	127	1.861

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
pengembangan usaha * kompetensi sdm	Between Groups (Combined)	132.934	6	22.156	8.762	.000
	Linearity	120.874	1	120.874	47.801	.000
	Deviation from Linearity	12.060	5	2.412	.954	.449
	Within Groups	303.444	120	2.529		
Total		436.378	126			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
pengembangan usaha * kompetensi sdm	.526	.277	.552	.305

MEANS TABLES=Y1 BY X
 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kompetensi sdm * pelatihan	127	100.0%	0	0.0%	127	100.0%

Report

kompetensi sdm

pelatihan	Mean	N	Std. Deviation
18	23.50	2	.707
20	21.39	36	1.975
21	22.35	17	1.935
22	22.52	23	1.780
23	23.29	14	1.729
24	23.56	9	1.236
25	24.46	26	1.334
Total	22.75	127	2.031

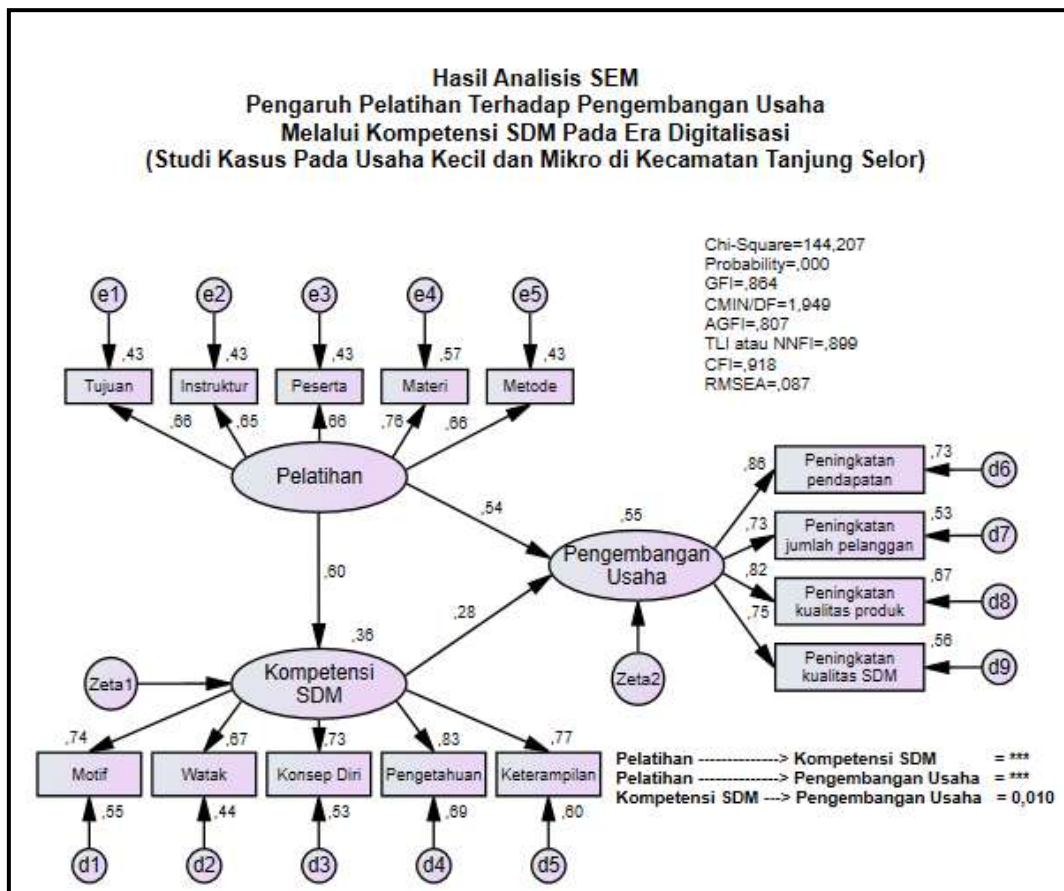
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kompetensi sdm * pelatihan	Between Groups	(Combined)	157.719	6	26.287	8.709	.000
		Linearity	135.927	1	135.927	45.031	.000
		Deviation from Linearity	21.793	5	4.359	1.444	.213
	Within Groups		362.218	120	3.018		
	Total		519.937	126			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kompetensi sdm * pelatihan	.511	.261	.551	.303

Lampiran 4. Hasil Analisis SEM



Analysis Summary

Date and Time

Date: Monday, 10 July 2023

Time: 07:27:30

Title

Amos soraya: Monday, 10 July 2023 07:27

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 127

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 105

Number of distinct parameters to be estimated: 31

Degrees of freedom (105 - 31): 74

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 155,440

Degrees of freedom = 74

Probability level = ,000

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
107	84,334	,000	,000
110	58,500	,000	,000
112	43,848	,000	,000
14	42,080	,000	,000
120	36,458	,001	,000
46	32,381	,004	,000
15	28,751	,011	,001
49	28,676	,012	,000
44	28,339	,013	,000
125	27,777	,015	,000
99	27,510	,017	,000
39	25,542	,030	,000
84	25,452	,030	,000
97	25,326	,031	,000
13	23,929	,047	,001
81	23,173	,058	,003
92	22,914	,062	,002
118	22,405	,071	,004
89	21,201	,097	,037
23	21,007	,101	,032
94	20,611	,112	,044

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
67	20,199	,124	,065
33	19,446	,149	,181
90	19,387	,151	,140
10	19,379	,151	,096
96	19,367	,151	,064
114	19,323	,153	,045
58	19,269	,155	,032
77	19,152	,159	,026
41	19,033	,164	,022
86	19,023	,164	,013
82	18,871	,170	,012
80	18,559	,183	,019
60	18,081	,203	,048
40	17,796	,216	,068
74	17,776	,217	,047
45	17,647	,223	,045
76	17,369	,237	,064
61	17,158	,248	,077
51	16,807	,267	,130
122	16,786	,268	,098
73	16,754	,270	,075
95	16,733	,271	,055
43	16,690	,273	,042
35	16,478	,285	,054
8	16,417	,289	,044
57	16,295	,296	,043
47	16,176	,303	,042
28	16,111	,307	,035
93	15,977	,315	,036
106	15,743	,329	,052
85	15,711	,331	,040
37	14,638	,403	,406
127	14,626	,404	,346
55	14,121	,441	,602
48	13,295	,503	,933
27	13,147	,515	,943
119	12,890	,535	,969
104	12,876	,536	,956
65	12,826	,540	,948
108	12,817	,541	,928

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
87	12,670	,553	,939
124	12,541	,563	,946
78	12,484	,567	,937
101	12,289	,583	,956
75	11,905	,614	,988
88	11,905	,614	,981
6	11,843	,619	,978
25	11,652	,634	,986
126	11,564	,641	,985
102	11,532	,644	,980
105	11,273	,664	,991
22	10,870	,696	,999
70	10,454	,728	1,000
31	10,250	,744	1,000
53	10,250	,744	1,000
83	10,250	,744	1,000
113	9,829	,775	1,000
62	9,514	,797	1,000
68	9,514	,797	1,000
34	9,397	,805	1,000
50	9,138	,822	1,000
54	9,138	,822	1,000
12	9,040	,828	1,000
36	9,040	,828	1,000
64	9,040	,828	1,000
121	8,898	,838	1,000
116	8,810	,843	1,000
103	8,476	,863	1,000
16	8,385	,868	1,000
91	8,231	,877	1,000
52	8,218	,878	1,000
72	8,133	,882	1,000
71	7,778	,901	1,000
100	7,484	,914	1,000
17	3,171	,999	1,000
18	3,171	,999	1,000
19	3,171	,999	1,000
20	3,171	,999	1,000
21	3,171	,999	1,000

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kompetensi_SD M	<---	Pelatihan	,710	,144	4,929	***	par_2
Pengembangan_ Usaha	<---	Pelatihan	,752	,180	4,181	***	par_1
Pengembangan_ Usaha	<---	Kompetensi_SD M	,334	,130	2,581	,010	par_3
X1	<---	Pelatihan	1,000				
X2	<---	Pelatihan	,977	,157	6,221	***	par_4
X3	<---	Pelatihan	1,091	,174	6,267	***	par_5
X4	<---	Pelatihan	1,148	,171	6,700	***	par_6
X5	<---	Pelatihan	1,101	,185	5,954	***	par_7
X11	<---	Pengembangan_ Usaha	1,000				
X12	<---	Pengembangan_ Usaha	,914	,096	9,517	***	par_8
X13	<---	Pengembangan_ Usaha	1,047	,108	9,734	***	par_9
X14	<---	Pengembangan_ Usaha	,821	,097	8,483	***	par_10
X10	<---	Kompetensi_SD M	1,000				
X9	<---	Kompetensi_SD M	1,071	,112	9,551	***	par_11
X8	<---	Kompetensi_SD M	,914	,115	7,963	***	par_12
X7	<---	Kompetensi_SD M	,833	,114	7,297	***	par_13
X6	<---	Kompetensi_SD M	1,049	,125	8,360	***	par_14

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
Kompetensi_SDM	<--- Pelatihan	,600
Pengembangan_Usaha	<--- Pelatihan	,537
Pengembangan_Usaha	<--- Kompetensi_SDM	,283
X1	<--- Pelatihan	,659
X2	<--- Pelatihan	,653
X3	<--- Pelatihan	,656
X4	<--- Pelatihan	,755
X5	<--- Pelatihan	,656
X11	<--- Pengembangan_Usaha	,855
X12	<--- Pengembangan_Usaha	,730
X13	<--- Pengembangan_Usaha	,816
X14	<--- Pengembangan_Usaha	,751
X10	<--- Kompetensi_SDM	,774
X9	<--- Kompetensi_SDM	,829
X8	<--- Kompetensi_SDM	,729
X7	<--- Kompetensi_SDM	,667
X6	<--- Kompetensi_SDM	,744

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Pelatihan	,107	,028	3,831	***	par_15
Zeta1	,096	,021	4,560	***	par_16
Zeta2	,094	,021	4,402	***	par_17
e1	,139	,021	6,692	***	par_18
e2	,137	,020	6,735	***	par_19
e3	,168	,025	6,741	***	par_20
e4	,106	,018	5,838	***	par_21
e5	,172	,026	6,726	***	par_22
d6	,077	,017	4,460	***	par_23
d7	,153	,024	6,311	***	par_24
d8	,115	,021	5,460	***	par_25
d9	,108	,018	6,047	***	par_26
d5	,100	,016	6,233	***	par_27
d4	,078	,014	5,489	***	par_28
d3	,110	,017	6,614	***	par_29
d2	,129	,019	6,966	***	par_30
d1	,132	,020	6,579	***	par_31

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Kompetensi_SDM	,360
Pengembangan_Usaha	,551
X6	,554
X7	,445
X8	,532
X9	,687
X10	,600
X14	,565
X13	,666
X12	,533
X11	,731
X5	,430
X4	,571
X3	,430
X2	,427
X1	,434

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	31	144,207	74	,000	1,949
Saturated model	105	,000	0		
Independence model	14	942,997	91	,000	10,363

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,017	,864	,807	,609
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,105	,307	,201	,266

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,847	,812	,919	,899	,918
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,813	,689	,746
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	70,207	39,979	108,232
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	851,997	757,123	954,310

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1,145	,557	,317	,859
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	7,484	6,762	6,009	7,574

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,087	,065	,108	,003
Independence model	,273	,257	,288	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	206,207	214,586	294,377	325,377
Saturated model	210,000	238,378	508,640	613,640
Independence model	970,997	974,781	1010,816	1024,816

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1,637	1,397	1,938	1,703
Saturated model	1,667	1,667	1,667	1,892
Independence model	7,706	6,953	8,518	7,736

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	84	92
Independence model	16	17

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X6	2,000	5,000	-,652	-3,001	1,092	2,512
X7	4,000	5,000	-,538	-2,476	-1,710	-3,934
X8	4,000	5,000	-,503	-2,316	-1,747	-4,018
X9	4,000	5,000	,047	,217	-1,998	-4,596
X10	4,000	5,000	-,110	-,508	-1,988	-4,573
X14	4,000	5,000	-,110	-,508	-1,988	-4,573
X13	2,000	5,000	-1,094	-5,033	2,561	5,892
X12	2,000	5,000	-,740	-3,406	2,321	5,339
X11	2,000	5,000	-,342	-1,574	1,010	2,322
X5	2,000	5,000	-,551	-2,533	2,744	6,313
X4	4,000	5,000	,238	1,094	-1,943	-4,471
X3	2,000	5,000	-,908	-4,177	1,488	3,422
X2	4,000	5,000	,435	2,002	-1,811	-4,165
X1	4,000	5,000	,270	1,243	-1,927	-4,433
Multivariate					104,029	27,694