

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN USAHA MELALUI
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITALISASI

Oleh

Soraya¹, Nurus Soimah², Ika Niswatin Budiarti³, Dewi Qomariah Imelda^{4*}
^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Kaltara Tanjung Selor

E-mail: ^{4*}dewiqomariah73@gmail.com

Abstrak

Di era digitalisasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) menghadapi tantangan untuk beradaptasi dengan teknologi guna meningkatkan daya saing usaha. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap pengemabnagn usaha melalui kompetensi sumber daya manusia (SDM) sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 127 responden pelaku UMKM di Kecamatan Tanjung Selor yang telah mengikuti program pelatihan dari pemerintah daerah. Tehnik analisis data menggunakan bantuan software Structure Equation Modeling (SEM) dengan AMOS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan pengembangan usaha, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kompetensi sumber daya manusia (SDM). Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan yang kontekstual, berkelanjutan, dan terintegrasi dengan pendampingan dalam meningkatkan kompetensi SDM terutama digital dan manajerial pelaku UMKM, sehingga mampu mendorong meningkatkan pengembangan usaha secara berkelanjutan di era digitalisasi.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Usaha, UMKM, Digitalilsasi.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor yang memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional. UMKM bahkan dianggap sebagai pilar utama dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi negara. Peran UMKM sangat menentukan prospek ekonomi Indonesia ke depan, mengingat kontribusinya yang besar dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, dan memperkuat ekonomi daerah. Menyadari pentingnya peran UMKM tersebut, maka keberlangsungan dan pengembangannya perlu mendapat perhatian serius dari pemerintah. Hal ini menjadi krusial agar pembangunan ekonomi, khususnya di daerah, dapat berjalan secara merata dan berkelanjutan

Salah satu upaya yang dapat mendorong kemajuan UMKM adalah melalui pemanfaatan teknologi digital. Digitalisasi membuka

peluang besar bagi pelaku UMKM untuk memperluas pangsa pasar, mempromosikan produk secara lebih efektif, serta menjalin komunikasi yang lebih cepat dan efisien dengan pelanggan. Disamping itu, digitalisasi juga dapat meningkatkan stabilitas keuangan UMKM melalui penggunaan perangkat lunak pengelolaan keuangan yang mempermudah pencatatan dan pemantauan arus kas, sehingga mengurangi resiko ketidakstabilan finansial

Berdasarkan data Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan UKM (Disperindagkop) Kabupaten Bulungan Tahun 2024 jumlah UMKM di Kecamatan Tanjung Selor terus mengalami peningkatan. Saat ini terdapat sebanyak 5.730 UMKM yang terdiri dari 5.421 unit usaha mikro, 266 unit usaha kecil dan 43 unit usaha menengah. Namun dari jumlah tersebut, baru 127 UMKM yang telah

mendapatkan pelatihan dari Pemerintah Kabupaten Bulungan

Pelatihan yang telah diberikan meliputi literasi keuangan, tehnik pemasaran, kewirausahaan, penerapan E-Katalog untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) pelaku UMKM agar mampu mengembangkan usahanya secara berkelanjutan. Meski demikian, pengembangan UMKM tidak hanya bergantung pada dukungan eksternal seperti pelatihan dari pemerintah, namun juga memerlukan dorongan kuat dari internal pelaku usaha itu sendiri. Kompetensi sumber daya manusia menjadi factor penting dalam keberhasilan usaha. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai. Dengan memiliki kompetensi yang baik, pelaku usaha diharapkan mampu meningkatkan daya saing dan mempertahankan kelangsungan usahanya

Namun hasil pengamatan di lapangan di ketahui bahwa meskipun pemerintah telah menyelenggarakan berbagai macam pelatihan bagi para pelaku UMKM, efektivitas pelatihan masih dirasakan sangat minim oleh pelaku usaha. Hal ini disebabkan karena materi pelatihan yang diberikan sering kali tidak sesuai atau kurang relevan dengan kebutuhan praktis pelaku usaha. Sebagian besar materi pelatihan masih bersifat umum, berorientasi pada teori, dan kurang menekankan pada praktek lapangan yang aplikatif. Selain itu, jangka waktu pelatihan yang relative singkat, kurang adanya pendampingan berkelanjutan yang diberikan, sehingga ilmu pengetahuan yang diperoleh pada saat pelatihan kurang dapat di implementasikan dengan baik dalam menjalankan usahanya sehari-hari. Di sisi lain, dilihat dari kompetensi SDM, masih ditemukan banyaknya pelaku usaha yang memiliki keterbatasan pada aspek manajerial dan literasi digital. Sebagian besar pelaku usaha mampu menguasai keterampilan dasar produksi, namun masih kesulitan dalam mengelola administrasi,

pembukuan, pemasaran digital, dan inovasi produk, hal ini menyebabkan usaha yang cenderung diam di tempat, tidak mampu melakukan ekspansi pasar, dan lambat bradaptasi terhadap perkembangan teknologi. Begitu juga dengan rendahnya literasi digital terlihat dari minimnya pemanfaatan media sosial, *marketplace* atau platform digital lain sebagai sarana promosi dan penjualan. Dari aspek pengembangan usaha, kendala yang dihadapi oleh pelaku UMKM di Tanjung Selor adalah berupa keterbatasan modal, akses pasar yang masih terbatas, yaitu masih bergantung pada pasar lokal tanpa menembus pasar regional maupun online, kurang ber inovasi produk.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Menurut Noe (2011) pelatihan (*Training*) adalah upaya yang direncanakan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang berkaitan dengann 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 kepastian dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia

Menurut dalam Firman (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. Ada lima indikator dari pelatihan yaitu tujuan pelatihan, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan dan metode pelatihan

Menurut Sudaryo *et al* (2018) menyoroti pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai serta cara untuk mengubah sikap pegawai terhadap suatu obyek pekerjaan. Hal ini disebabkan keyakinan dan pengetahuan pegawai terhadap suatu obyek akan berubah setelah mengikuti pelatihan dan akan cenderung mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan.

Pengembangan Usaha

Menurut Juhaeriah *et al*(2017) pengembangan usaha adalah cara atau strategi yang digunakan dalam memperluas pasar sasaran dan mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin. Lselain itu menciptakan sesuatu dengan mengembangkan dan mentransformasi berbagai sumber daya menjadi barang atau jasa sesuai dengan keinginan konsumen. Rizky *et al* (2022) pengembangan adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Indikator pengembangan usaha ada empat yaitu peningkatan pendapatan, peningkatan jumlah pelanggan, peningkatan kualitas produk serta peningkatan kualitas SDM\

Irawati (2018) menambahkan bahwa pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik yang ada dalam diri individu yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kriteria acuan yang efektif dan atau *superior performance* dalam situasi kerja. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang cukup untuk memenuhi suatu kebutuhan seperti kinerja yang efektif (Imelda

dan Andini, 202; Fitrianti, 2023; Asiah, 2019) Sudaryo (2018) menambah bahwa 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 seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, mentransfer dan mengaplikasikan manfaat yang disepakati

Menurut Spencer & Spencer dalam Imelda dan Andini (2023) kompetensi sumber daya manusia memiliki lima indikator yaitu motif, watak, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan

Digitalisasi

Digitalisasi dapat dipahami sebagai suatu proses perubahan yang terjadi dari teknologi analog menjadi teknologi digital, selain itu digitalisasi memiliki peran penting dalam segala sektor untuk membantu mengurangi biaya pengeluaran, memberikan kemudahan dalam proses kegiatan. Perubahan tersebut dipengaruhi oleh perkembangan teknologi dan industri yang semakin modern, serta system operasionalnya sangat bergantung pada teknologi (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*

dan *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 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 kekmudahan 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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel yang sudah dibangun menjadi model penelitian. Pengumpulan data primer menggunakan survay yaitu tentang pengaruh pelatihan terhadap pengembangan usaha melalui kompetensi sumber daya manusia di era digitalisasi. Dimana penelitian ini mencoba untuk melihat seberapa pengaruhnya pelatihan terhadap pengembangan usaha dengan intervening kompetensi sumber daya manusia (SDM) pelaku UMKM

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pelaku UMKM yang telah mengikuti pelatihan di Kecamatan Tanjung Selor. Tehnik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu berjumlah 127 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan questioner, wawancara dan studi literature. Analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan perangkat lunak SPSS-AMOS 24.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan. Waktu Pelaksanaan adalah empat bulan. Variabel yang dianalisis meliputi tiga variabel yaitu variabel pelatihan, variabel kompetensi sumber daya manusia, dan variabel pengembangan usaha

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanjung Selor merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara, perkembangan perekonomian dapat dilihat dengan di temukan banyaknya jumlah UMKM yang ada di Kecamatan Tanjung Selor terbanyak se-Kabupaten Bulungan. Berdasarkan data dari Disperindagkop Kabupaten Bulungan, rekapitulasi Desember 2024 terdapat 5.730 jumlah UMKM, seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini;

Tabel 1. Data UMKM di Kecamatan Tanjung Selor

No	Jenis UMKM	Jumlah
1	Usaha Mikro	5.421
2	Usaha Kecil	266
3	Usaha Menengah	43
Total		5.730

Sumber : Disperindagkop 2024

Dari tabel 1 diatas, terlihat bahwa jenis usaha mikro memiliki jumlah usaha yang paling banyak diminati yaitu sebanyak 5.421 usaha di bandingkan dengan usaha kecil dan usaha menengah. Jenis UMKM yang ada di Tanjung Selor berbagai macam usahanya, diantaranya seperti penjual nasi kuning, kuliner, sembako, kue basah, kue kering, gorengan, cemilan,

watung makan, ayam potong, roti, bengkel, pencucian mobil, bahan baku kue, kain batik, usaha coklat, usaha salad buah, perabotan pakaian, *catering*, *caffé*, dan lain-lain



Sumber; Dokumentasi penelitian 2025
Gambar 1 Produk Usaha Kecil dan Mikro

Karakteristis Responden

Dibawah ini adalah tabel karakteristik responden pada penelitian ini adalah pelaku UMKM di Kecamatan Tanjung Selor dan telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah Kabupaten Bulungan.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Lama berdirinya Usaha

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	10	8%
Perempuan	117	92%
Usia	Jumlah	Persentase
30 tahun ke bawah	21	16%
31-40 tahun	35	28%
41 tahun ke atas	71	56%
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD sederajat	13	10%
SMP sederajat	13	10%

SMK/SMA sederajat	79	62%
Diploma/Sarjana	22	18%
Lama Berdirinya Usaha	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	106	84%
6-10 tahun	18	14%
11 tahun ke atas	3	2%

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, mayoritas respondennya adalah perempuan dengan jumlah sebanyak 92%, dengan rata-rata usia responden yang paling dominan adalah di usia 41 tahun keatas yaitu sebanyak 56%, dan yang paling kecil adalah di usia 30 tahun ke bawah yaitu sebesar 16%. Dilihat dari latar belakang pendidikan terakhir terbanyak adalah lulusan SMK/SMA Sederajat yaitu 79 orang atau sebesar 62%. Dan dilihat dari lama berdirinya usaha, dari data tersebut dapat di ketahui bahwa mayoritas berkisar 1-5 tahun yaitu berjumlah 106 usaha atau 84%, sedangkan di usia 11 tahun keatas hanya ada 2%

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitan meliputi pengujian validitas dan reliabilitas seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pelatihan		Kompetensi SDM		Pengembang an Usaha	
Indikator	Korelasi	Indikator	Korelasi	Indikator	Korelasi
X1	0,587	X6	0.689	X11	0.788
X2	0,599	X7	0.613	X12	0.669
X3	0,565	X8	0.697	X13	0.744
X4	0,643	X9	0.746	X14	0.666
X5	0,577	X10	0.681		
<i>Alpha Cronbach = 0,807</i>		<i>Alpha Cronbach = 0,864</i>		<i>Alpha Cronbach = 0,865</i>	

Sumber : Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa ada empat belas instrument pada tiga variabel penelitian yaitu Variabel Pelatihan, Variabel Kompetensi SDM, dan Variabel Pengembangan Usaha memiliki nilai korelasi diatas dari 0.3 hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6, artinya bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif nilai rata-rata atas jawaban responden disajikan sebagaimana tabel berikut ini:

Table 4. Hasil Analisis Deskriptif

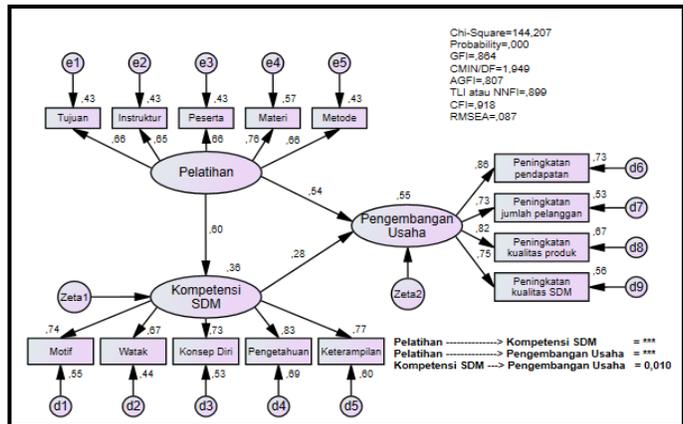
Pelatihan		Kompetensi SDM		Pengembangan Usaha	
Indikator	Rata-Rata	Indikator	Rata-Rata	Indikator	Rata-Rata
X1	4.43	X6	4.48	X11	4,39
X2	4.39	X7	4.63	X12	4.37
X3	4.54	X8	4.62	X13	4.48
X4	4.44	X9	4.49	X14	4.53
X5	4.29	X10	4.53		
Rata-Rata Variabel = 4,42		Rata-Rata Variabel = 4,55		Rata-Rata Variabel = 4,44	

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas, terlihat bahwa semua indikator dan variabel dalam penelitian ini berada pada rentang nilai rata-rata antara 4,1 – 5,0. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pandangan responden terhadap variabel pelatihan, kompetensi SDM, dan Pengembangan Usaha yang diberikan adalah sangat baik

Hasil Pengujian Analisis SEM

Sebelum dilakukan analisis SEM, telah dilakukan uji asumsi normalitas, linearitas, dan outlier. Hasilnya menunjukkan bahwa uji asumsi telah terpenuhi. Hasil analisis SEM secara grafis dapat di tampilkan seperti dibawah ini;



Sumber : Hasil Olah Data (2025)

Gambar 2. Hasil Analisis SEM

Model Pengukuran (CFA)

Tabel 5 Hasil Pengujian Measurement Model

Pelatihan	Standardize	P-Value	Keterangan
X1 = Tujuan Pelatihan	0.66	***	Signifikan
X2 = Instruktur Pelatihan	0.65	***	Signifikan
X3 = Peserta Pelatihan	0.66	***	Signifikan
X4 = Materi	0.76	***	Signifikan
X5 = Metode	0.66	***	Signifikan
Kompetensi SDM			
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
Pengembangan Usaha			
X11 = Peningkatan Pendapatan	0.86	***	Signifikan
X12 = Peningkatan jumlah pelanggan	0.73	***	Signifikan

X13	=	0.83	***	Signifikan
Peningkatan Kualitas Produk				
X14	=	0.75	***	Signifikan
Peningkatan Kualitas SDM				

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Model Struktural

Hasil uji struktural dalam penelitian ini dapat disajikan sebagaimana pada tabel dibawah ini

Tabel 6. Model Struktural Hasil SEM Pengaruh Langsung

No	Hubungan Antar Variabel	Koefisien	P-value	Keterangan
1	Pelatihan → Pengembangan Usaha	0.54	***	Signifikan
2	Pelatihan → Kompetensi SDM	0.60	***	Signifikan
3	Kompetensi SDM → Pengembangan Usaha	0.28	.010	Signifikan

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Keterangan : tanda * menyatakan signifikan pada tingkat 5%

Pada tabel 5 diatas terlihat bahwa pelatihan dan kompetensi SDM dalam pengembangan usaha berpengaruh positif signifikan. Hal ini terlihat dari p-value sebesar *** dan $0.010 < \alpha (0.05)$ dan dengan nilai koefisien 0.54, 0.60 dan 0.28 Artinya semakin meningkat pelatihan dan kompetensi SDM, maka semakin meningkat pula pengembangan usaha.

Tabel 7. Hasil SEM Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Tidak Langsung	Koefisien Pengaruh Langsung	Koefisien Pengaruh Langsung	Koefisien Pengaruh Tidak Langsung	Keterangan
Pelatihan → Kompetensi SDM → Pengembangan	Pelatihan → Kompetensi SDM = 0.60	Kompetensi SDM → Pengembangan Usaha = 0.28	0.168	Signifikan

angan Usaha				
-------------	--	--	--	--

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil pengujian model structural dapat dijelaskan sebagai berikut ini;

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha. Demikian juga pelatihan terhadap kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini terlihat dari p-value yaitu sebesar $*** < \alpha (0.05)$, karena koefisien bertanda positif, mengidentifikasi hubungan yang searah artinya semakin meningkat nilai pelatihan maka semakin meningkat pula pengembangan usahanya dan kompetensi SDM yang dimiliki
2. Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha, hal ini terlihat dari p-value yaitu sebesar $0.010 < \alpha (0.05)$, karena koefisien bertanda positif, mengidentifikasi hubungan yang searah artinya semakin meningkat nilai kompetensi SDM semakin meningkat pula pengembangan usahanya
3. Pengaruh tidak langsung antara variabel pelatihan terhadap pengembangan usaha melalui variabel kompetensi SDM sebesar 17%. Karena pengaruh langsung (pelatihan ke kompetensi SDM, dan kompetensi SDM ke pengembangan usaha) signifikan, maka hubungan tidak langsung ini juga menjadi signifikan
4. Berdasarkan hasil SEM dapat diketahui bahwa Pengaruh variabel pelatihan dan Kompetensi SDM pelaku UMKM terhadap variasi data pada variabel pengembangan usaha sebesar 55% sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini.

PEMBAHASAN

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.

Pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Usaha

Berdasarkan hasil analisis koefisien hubungan antara pelatihan dengan pengembangan usaha 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, sedangkan 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.

Dari analisis menyatakan bahwa dengan mengikuti pelatihan dari pemerintah akan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha. Hal ini memperlihatkan bahwa jika terjadi perbaikan pada pelatihan yang utamanya terlihat dari materi, maka akan mengakibatkan meningkatnya pengembangan usaha yang akan di peroleh, yang utamanya terlihat dari tingginya peningkatan pendapatan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi SDM

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara pelatihan dengan kompetensi SDM 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. Sedangkan kompetensi SDM diukur oleh lima indikator yaitu motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dimana indikator keempat dan kelima yaitu pengetahuan dan keterampilan adalah yang paling utama sebagai pengukur kompetensi SDM.

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 meningkatnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pelaku usaha.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pengembangan Usaha

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara kompetensi SDM dengan pengembangan usaha 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 SEM bahwa kompetensi SDM yang diukur dari lima indikator yaitu motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dimana indikator keempat yaitu pengetahuan adalah yang paling utama sebagai pengukur kompetensi SDM.

Berdasarkan model pengukuran 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 peningkatan kompetensi SDM terlihat dari pengetahuan dan keterampilan, akan mengakibatkan tingginya pengembangan usaha yang diperoleh sehingga dapat meningkatkan pendapatan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan pengembangan usaha. Selain itu kompetensi SDM juga berpengaruh positif terhadap pengembangan usaha, sekaligus juga memediasi hubungan antara pelatihan dan pengembangan usaha. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang terarah, relevan dengan kebutuhan dan keinginan pelaku usaha, serta berbasis teknologi digital akan dapat meningkatkan kompetensi SDM serta memperkuat daya saing para pelaku UMKM di era digitalisasi. Perlu dilakukan pendampingan yang intens pada aspek manajerial serta teknologi informasi

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amanda, P. (2022). *Digitalisasi: Pengertian, Manfaat, Dan Peran Pentingnya*. Vocasia.id. <https://vocasia.id/blog/digitalisasi->

[adalah/](#)

- [2] Asiah, N. (2019). *"Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bandung"* Skripsi. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- [3] Diperindagkop Kabupaten Bulungan (2022)
- [4] Firmansyah, Y. (2019). *"Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung"* Skripsi. Bandung: Universitas Komputer Bandung.
- [5] 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.
- [6] 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.
- [7] Irawati, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia,* 12(1), 74–84.
- [8] 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. 15J(1),* 1–13.
- [9] Noe, R. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing* (6th ed.). Salemba Empat.
- [10] Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Nomor 18 Tahun 2015
- [11] 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.

- [12] Sudaryo, Yoyo., Ariwibowo, Agus., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- [13] Tontowi, A. J. (2016). *Penelitian Kuantitatif & Analisis Data Menggunakan SEM (SPSS-AMOS 20)*. Lembaga Penelitian & Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Universitas Kaltara.
- [14] Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah