

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA USAHA MIKRO, KECIL, DAN
MENENGAH (UMKM) KOTA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Disusun oleh:

Maimunah Mahabah

NIM: 19102040022

Pembimbing:

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.

NIP. 19670104 199303 1 003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-348/Un.02/DD/PP.00.9/02/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH (UMKM)
KOTA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MAIMUNAH MAHABAH
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040022
Telah diujikan pada : Senin, 06 Februari 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

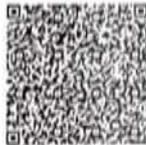
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



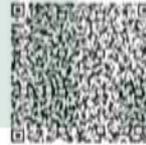
Ketua Sidang
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 63f59ae5a58e1



Penguji I
Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 63e982f1e0ae



Penguji II
Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 63ef185cb095



Yogyakarta, 06 Februari 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 63f5b9b729048

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Maimunah Mahabah
NIM : 19102040022
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta.

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Suna Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia,
Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

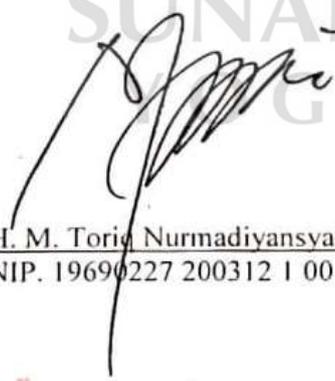
Wassalamual'aikum wr.wb

Yogyakarta, 22 Februari 2023

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing


H. M. Toriq Nurmadiyansyah, S.Ag., M.Si.
NIP. 19690227 200312 1 00


Drs. M. Rosvid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

SURAT KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maimunah Mahabah
NIM : 19102040022
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta**, adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggung jawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 17 Februari 2023

Yang Menyatakan,



Maimunah Mahabah
NIM 19102040022

HALAMAN PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah tak henti-hentinya penulis ucapkan atas terselesaikannya skripsi ini sehingga penulis mampu mempersembahkan skripsi ini pada almamaterku Progam Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.



MOTTO

” Salah satu cara melakukan pekerjaan yang hebat adalah dengan mencintai apa
yang kamu lakukan “

(Steve Jobs)¹



¹ Steve Jobs, *CEO Apple inc.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbil'alamiin*, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kita masih diberikan kesempatan serta kesehatan untuk menikmati karunia-Nya. Shalawat serta salam tak lupa kita haturkan kepada baginda kita, Nabi besar Muhammad SAW. Berkat bimbingan, doa, serta dukungan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Kecil, Mikro dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta”**.

Penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan serta arahan dari berbagai pihak, oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih dan rasa hormat yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al-Makin, M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si, selaku Kepala Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.SI, selaku Dosen Penasehat Akademik Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu sabar dan tidak henti-hentinya memberikan bimbingan, arahan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh Dosen Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu, bimbingan, serta pengalaman selama proses perkuliahan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Manajemen Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Umi Siti Rohmah Sutilah dan Abi Usman Sahudin yang tidak henti-hentinya memberikan semangat serta doa agar terus maju dan menjadi pribadi yang lebih baik hingga dapat bermanfaat bagi sesama, agama, nusa dan bangsa.
9. Kakakku tercinta Nur Faizati Salamah yang telah dengan setia mendengarkan keluh kesah selama perkuliahan.
10. Kawan-Kawan seperjuangan, Ngafifatul Mutmainah dan Faradillah Inayah Balqis yang sudah menemani dari awal perkuliahan hingga selesainya perkuliahan, dan teman-teman di Program Studi Manajemen Dakwah yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
11. Teman-teman luar kampus, Agung Nurzais dan Sri Yanti yang senantiasa mendukung dan mendoakan sehingga proses perkuliahan seta penulisan skripsi dapat terlaksana dengan baik.
12. Seluruh pihak yang telah berperan dalam memberikan bantuan, dukungan dan menyelesaikan skripsi dari awal hingga akhir.

Semoga Allah SWT memberikan berkah atas kebaikan-kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan dari-Nya. Semoga skripsi ini

dapat memberikan wawasan baru dan menjadi sumbangan pemikiran kepada penulis maupun pembaca khususnya para mahasiswa Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan.

Yogyakarta, 17 Februari 2023

Penulis,



Maimunah Mahabah
NIM 19102040022



ABSTRAK

Maimunah Mahabab (19102040022), Skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta” Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Program Studi Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja, pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja, serta pengaruh pelatihan dan pengaruh sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta. Dalam penelitian ini menggunakan teori Kill Patrick yang menyatakan bahwa indikator pelatihan terdiri atas *reactions*, *learning*, *result* dan efektivitas biaya, sedangkan teori pengembangan sumber daya manusia menggunakan teori Krismiyati yang menyatakan indikator pengembangan sumber daya manusia terdiri atas motivasi, kepribadian dan keterampilan, dan teori kinerja yang dikemukakan oleh Suparyadi yang menyatakan bahwa indikator kinerja terdiri atas kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreatifitas dan kerjasama.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen atau catatan yang berkaitan dengan penelitian. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 4.066 yang merupakan pelaku UMKM Kota Yogyakarta. Penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh 188 sampel yang digunakan dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan *SPSS 25.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta. Variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh sebesar 62,3% terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, UMKM.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Kajian Pustaka.....	9
F. Kerangka Teori.....	12

G. Hipotesis.....	30
BAB II METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Jenis Dan Sumber Data	32
C. Populasi Dan Sampel	33
D. Definisi Operasional Variabel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Instrumen Penelitian.....	38
G. Uji Instrumen Penelitian	41
H. Teknik Analisis Data.....	43
I. Pengujian Hipotesis.....	46
BAB III GAMBARAN UMUM.....	50
A. Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta.....	50
B. Sektor- Sektor Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM).....	52
C. Kontribusi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM).....	53
D. Kendala Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM).....	54
E. Pengembangan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM).....	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	61
A. Deskripsi Data Penelitian.....	61

B. Uji Instrumen Penelitian	64
C. Uji Asumsi Klasik	69
D. Uji Hipotesis	72
E. Pembahasan.....	77
BAB V PENUTUP.....	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	82
DAFTAR LAMPIRAN.....	86



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah UMKM Daerah Istimewa Yogyakarta	2
Tabel 1.2 Progran Pelatihan Dan Pengembangan Kota Yogyakarta.....	5
Tabel 1.3 Tabel Profit UMKM Kota Yogyakarta	6
Tabel 1.4 Kisi-Kisi Instrumen Pelatihan.....	40
Tabel 2.1 Kisi-Kisi Instrumen Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	40
Tabel 2.2 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja.....	41
Tabel 3.1 Data UMKM Kota Yogyakarta Perkecamatan	51
Tabel 3.2 Data UMKM Kota Yogyakarta Perskala Usaha	51
Tabel 4.1 Responden Perskala Usaha	61
Tabel 4.2 Responden Bedasarkan Wilayah.....	63
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1).....	65
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM (X_2).....	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pelatihan (X_1).....	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengembangan SDM (X_2)	68
Tabel 4.8 Hasil Uj Reabilitas Variabel Kinerja (Y).....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71

Tabel 4.11 Hasil Uji Heterikedastisitas.....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir	30
Gambar 4.1 Keikutsertaan Pelatihan Dan Pengembangan SDM.....	62
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor strategis dalam perekonomian nasional. UMKM memiliki banyak peran penting bagi keberlangsungan ekonomi bangsa serta mampu menjadi salah satu langkah dalam pengembangan perekonomian. Di Indonesia, keberadaan UMKM dan pelaksanaannya telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan mengenai UMKM terdapat pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 yang menjelaskan mengenai peraturan-peraturan pengelolaan UMKM.² Sedangkan kriteria UMKM yang dijelaskan dalam Undang-Undang tersebut adalah bahwa dunia usaha dibedakan menjadi Usaha Mikro, Usaha Kecil, Usaha Menengah dan Usaha Besar. Berdasarkan Undang-Undang tersebut maka UMKM merupakan usaha produktif yang memenuhi kriteria usaha dengan batasan tertentu yang meliputi kekayaan bersih dan hasil penjualan tahunan. Sedangkan tujuan dari berdirinya UMKM sendiri yaitu untuk menumbuhkan dan mengembangkan usaha dalam rangka membangun perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan.

UMKM di Indonesia dari tahun ketahun terus tumbuh dan berkembang pesat. Hal tersebut dikarenakan besarnya minat masyarakat untuk berwirausaha atau mengembangkan usaha yang ia miliki sebagai salah

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Peraturan Pelaksanaan UMKM.

satu mata pencaharian utama dalam upaya penghidupan dirinya. Bukan hanya itu, UMKM juga menjadi salah satu hal yang dapat mengangkat perekonomian seseorang serta memiliki sifat yang berkelanjutan, artinya dengan memiliki suatu usaha seseorang dapat terus menerus mengembangkan potensi yang dimilikinya sekaligus mampu membantu mengembangkan perekonomian nasional. Hal tersebut dibuktikan dengan meningkatnya jumlah UMKM yang ada di Indonesia, terbukti di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) memiliki jumlah UMKM yang semakin meningkat setiap tahunnya, peningkatan tersebut terjadi dalam berbagai jenis usahanya. Adapun peningkatan UMKM dari tahun 2019 hingga 2021 digambarkan pada tabel berikut:³

Tabel 1.1
Jumlah UMKM Daerah Istimewa Yogyakarta

Tahun	Jumlah
2019	248.499
2020	277.677
2021	329.719

Sumber: Badan Pembangunan Daerah

Dengan adanya peningkatan jumlah UMKM secara keseluruhan tersebut, dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dan profit UMKM jika dikelola dengan baik, namun tidak sedikit juga UMKM yang tidak mampu bertahan atau mati dikarenakan beberapa permasalahan. Permasalahan-permasalahan yang sering dihadapi UMKM yaitu kurangnya

³ Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Data Tahunan UMKM Daerah Istimewa Yogyakarta, 2021.

akses informasi khususnya informasi pasar, kurangnya modal, kesulitan dalam pemasaran, kesulitan pengadaan bahan baku, keterampilan SDM yang rendah, teknologi yang digunakan masih rendah serta kesulitan administrasi pembukuan.⁴

Dari permasalahan tersebut tentu saja akan berpengaruh bagi kinerja UMKM. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.⁵

Dengan kata lain kinerja merupakan salah satu kunci utama dalam mencapai keberhasilan pengelolaan UMKM. Dengan adanya kinerja yang baik, maka UMKM tersebut akan mendapatkan hasil yang baik pula. Untuk itu dalam dunia bisnis, UMKM harus mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya sehingga UMKM tersebut dapat bertahan dan mampu bersaing dengan UMKM lainnya. Sebagaimana dijelaskan dalam surah An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

Artinya: “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.⁶

⁴ Rahmat Taufiq, “Masalah Yang Dihadapi Usaha Kecil Menengah Di Indonesesia”, *Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, Vol.II, Edisi 6 (Universitas Suryakencana, 2016), hlm.9.

⁵ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2017), hlm.167.

⁶ Kementerian Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an Badan Litbang Dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa kita harus bekerja dengan baik dan ikhlas agar dapat mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah kita lakukan. Apabila kita bekerja dengan baik maka hasilnya akan baik pula, begitupun sebaliknya. Untuk itu dalam melakukan pekerjaan apapun harus dilakukan dengan sungguh sungguh.

Dalam pengelolaan UMKM, salah satu cara dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan, baik yang diadakan oleh pemerintah ataupun instansi lainnya. Dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan tersebut diharapkan UMKM mampu meningkatkan kinerjanya sehingga akan berpengaruh pada profit yang didapat serta meningkatkan kualitas dari kinerja yang dimilikinya. Adapun tujuan dari pelatihan dan pengembangan itu sendiri adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh UMKM.

Pemerintah Kota Yogyakarta telah memberikan dukungannya terhadap perkembangan UMKM. Hal tersebut terbukti dengan adanya beberapa program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan untuk pengembangan UMKM, seperti beberapa program pelatihan dan pengembangan berikut:⁷

⁷ Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Data Tahunan UMKM Daerah Istimewa Yogyakarta, 2021, hlm. 9.

Tabel 1.2
Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta

No	Pelatihan & Pengembangan	Keterangan
1.	Pelatihan Karang Mitra Usaha (KaMU)	Pelatihan dilaksanakan pada Juni 2022, bertujuan untuk menumbuhkan wirausaha baru dan meningkatkan jumlah wirausaha
2.	Home Bussines Camp	Pelatihan dilaksanakan pada Juni 2022, bertujuan untuk meningkatkan ilmu, keterampilan, training dan praktisi
3.	The LoksTOP (oleh-oleh khas Jogja memang TOP)	Pelatihan dilaksanakan pada Mei 2022, untuk meningkatkan potensi UMKM, pendampingan Forkom, dan promosi UMKM.
4.	Pelatihan makanan sentra Jajanan Pasar Karangwaru	Pelatihan dilaksanakan pada Juli 2022, ditujukan untuk memberikan fasilitas kepada pelaku UMKM untuk diversifikasi produk dan meningkatkan kualitas SDM.
5.	Pameran Seloka (seni lokal kain)	Dilakukan pada Mei 2022 untuk memberi wadah bagi kreativitas UMKM, yang nantinya akan menjadi bisnis maju dan berkembang.

Sumber: Badan Perencanaan Daerah

Dukungan pemerintah terhadap UMKM diberikan melalui Dinas Koperasi, UKM, tenaga kerja dan Dinas Transmigrasi Kota Yogyakarta. Adapun dukungan tersebut diberikan melalui modal manusia yang berorientasi pada kualitas tenaga kerja dan kemampuannya, seperti pelatihan untuk meningkatkan skill dan pengembangan untuk menyiapkan UMKM dalam mengemban tanggung jawab yang lebih tinggi.

Bedasarkan beberapa program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Kota Yogyakarta yang telah diikuti oleh penulis, seperti pelatihan digitalisasi UMKM dan pengelolaan keuangan UMKM, dapat diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada

UMKM masih amat sangat diperlukan, hal tersebut disebabkan masih banyak UMKM yang memerlukan bimbingan serta arahan dalam mengelola UMKM yang mereka miliki untuk mengembangkan usaha dan bersaing dengan sektor usaha lainnya.

Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di Kota Yogyakarta tersebut tentu saja berpengaruh pada profit yang didapatkan, hal terbukti dengan adanya peningkatan profit UMKM Kota Yogyakarta secara keseluruhan dari tahun ke tahun, sebagaimana digambarkan dalam tabel berikut:⁸

Tabel 1.3
Tabel Profit UMKM Kota Yogyakarta

Tahun	Pendapatan
2019	10.783 M
2020	10.783 M
2021	11.117 M

Sumber: Badan Perencanaan Daerah

Bedasarkan data UMKM diatas, salah satu kota yang memiliki perkembangan UMKM yang pesat ialah Kota Yogyakarta yang telah tumbuh banyak sektor UMKM, seperti jasa, perdagangan, pertanian dan ekonomi kreatif. Pelatihan dan pengembangan UMKM di Kota Yogyakarta telah banyak dilakukan, mulai dari kegiatan pelatihan dan pengembangan dari dinas setempat, serta kegiatan pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh komunitas UMKM Kota Yogyakarta.

⁸ *Ibid.*, hlm.9.

Pelatihan dan pengembangan UMKM tersebut telah banyak memberikan pengaruh yang beragam pada kinerja UMKM Kota Yogyakarta. Untuk itu pelatihan dan pengembangan dianggap penting bagi keberlangsungan UMKM Kota Yogyakarta. Dengan adanya permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja UMKM Kota Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM Kota Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja UMKM Kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja UMKM Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM Kota Yogyakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja UMKM Kota Yogyakarta.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia serta pengaruhnya terhadap kinerja UMKM, sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang kinerja sumber daya manusia pada UMKM.

2. Secara Praktis

a. Bagi Program Studi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM).

b. Bagi pihak UMKM

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi para pelaku UMKM di lapangan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi program pelatihan dan pengembangan UMKM yang akan diadakan berikutnya.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia serta pengaruhnya terhadap kinerja UMKM.

E. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka bertujuan untuk menjadi referensi dan menunjukkan perbedaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Setelah dilakukan telaah mengenai beberapa penelitian sebelumnya, ditemukan berbagai penelitian yang memiliki keterkaitan mengenai pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, kinerja, yang dapat dijadikan kajian pustaka diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mia Adella Rahmi pada tahun 2020 dalam skripsinya yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang*".⁹ Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pengembangan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pelatihan dan

⁹ Mia Adella Rahmi, *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang*, Skripsi (IAIN Batusangkar, 2020).

pengembangan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Azmi pada tahun 2020 dalam skripsinya yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia (Studi Kasus Pada Kawasan Pengrajin Logam Mulia Di Kelurahan Borong Makassar)*".¹⁰ Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja UKM pengrajin logam mulia di kelurahan Borong Makassar, pelatihan dan kompetensi kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja UKM pengrajin logam mulia di kelurahan Borong Makassar.
3. Penelitian yang dilakukan Oleh Darwis Akbari pada tahun 2020 dalam jurnalnya yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Karawang (Kasus Pada Peserta Umkm Juara)*". Hasil menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 47,6% terhadap kinerja pelaku UMKM Karawang yang menjadi peserta pelatihan UMKM Juara.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Jesi Angria Utari dan Nisa' Ulul Mafra, 2019, dalam jurnal manivestasi, Volume 1, Nomor 1. dengan judul "*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*

¹⁰ Nurul Azmi, "*Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia (Studi Kasus Pada Kawasan Pengrajin Logam Mulia Di Kelurahan Borong Makassar)*", Skripsi (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makasar, 2020).

Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang".¹¹ Populasi penelitian tersebut berjumlah 126 orang pegawai, analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

5. Penelitian yang dilakukan oleh M. Faisal Afiff Tarigan pada tahun 2018, dalam tesisnya yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga*".¹² Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan, pengembangan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹¹ Jesi Angria Utari, Nisa' Ulul Mafra, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang", *Jurnal Manivestasi*, Vol. 1, No.1, (Universitas PGRI Palembang, 2019).

¹² M. Faisal Afiff Tarigan, *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga*, Tesis (Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara, 2018).

Bedasarkan penelitian-penelitian tersebut, terdapat relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM. Namun perbedaan yang paling mendasar ialah latar penelitian, dimana Kota Yogyakarta dijadikan sebagai lokasi yang berbeda dan belum tercantum dalam penelitian terdahulu.

F. Kerangka Teori

1. Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Menurut Siagian pelatihan adalah kegiatan belajar mengajar dengan teknik dan metode tertentu yang secara konseptual dimaksudkan untuk menambah keahlian dan kemampuan individu atau kelompok orang.¹³

Menurut Notoatmodjo, pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau memperoleh keterampilan khusus bagi seseorang atau sekelompok orang.¹⁴

Menurut undang-undang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 9 tahun 2003, menjelaskan bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan

¹³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm.183.

¹⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm.16.

potensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.¹⁵

Bedasarkan beberapa teori di atas maka pelatihan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan dengan metode tertentu dan digunakan untuk menambah keahlian serta keterampilan individu atau sekelompok orang.

b. Tujuan pelatihan

Menurut Sikula, pelatihan memiliki beberapa tujuan diantaranya:¹⁶

- 1) Produktivitas, yaitu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
- 2) Kualitas, yaitu memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan output karyawan serta menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Perencanaan kepegawaian, pelatihan dapat memudahkan karyawan untuk mengisi kekosongan pekerjaan atau jabatan yang ada di suatu perusahaan.
- 4) Moral, pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga meniptakan prestasi kerja karyawan.

¹⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Pasal 1 Ayat 9, Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.wi

¹⁶ Ilham Ali, *Pengaruh Pelatihan UMKM* (Surabaya: Universitas Islam Negeri Surabaya, 2017), hlm. 35.

- 5) Keselamatan dan kesehatan, bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan atau kesalahan kerja.
- 6) Pencegahan kadaluarsa, yaitu mencegah karyawan dari sifat kadaluwarsanya, dengan mengupgrade diri terutama dalam bidang teknologi.
- 7) Perkembangan pribadi, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan serta mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya.

c. Manfaat pelatihan

Menurut Rivai, pelatihan memiliki beberapa manfaat pelatihan diantaranya:¹⁷

- 1) Pelatihan dapat membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- 2) Melalui program pelatihan dan pengembangan, perkembangan kompetensi, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- 3) Pelatihan karyawan membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri serta rasa percaya diri.
- 4) Membantu karyawan dalam mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan konflik.
- 5) Pelatihan memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

¹⁷ Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, hlm.320.

- 6) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- 7) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi dan meningkatkan keterampilan interaksi.
- 8) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
- 9) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.

d. Metode pelatihan

Menurut Suparyadi, metode pelatihan terdiri atas beberapa metode yaitu:¹⁸.

1) Metode *On The Job Training* (OJT)

Metode pelatihan OJT merupakan salah satu metode yang paling baik untuk memberikan keterampilan yang tinggi kepada karyawan, karena metode ini direncanakan, diorganisasikan dan dilakukan di tempat kerja serta para karyawan dilatih bagaimana cara mereka melakukan tugas-tugas pekerjaannya dimana mereka digaji untuk itu.

2) Metode *Off The Job Training*

Metode *off the job training* adalah suatu metode pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja. Metode *off the job training* terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan karyawan di luar tugas-tugas pekerjaannya sehari-hari dengan tujuan utama untuk

¹⁸ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), hlm.205.

memperbaiki dan mengembangkan perilaku agar berkinerja lebih tinggi.

e. Indikator Pelatihan

Menurut Killpatrick dalam Noe, terdapat empat indikator pelatihan yaitu:¹⁹

1) *Reactions* (Reaksi)

Reaksi ialah suatu hal yang dapat dirasakan oleh karyawan mengenai pelatihan yang telah dilakukan dan apakah karyawan menyukai proses pelatihan tersebut atau tidak.

2) *Learning* (Belajar)

Belajar adalah suatu hal yang dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat menyerap materi yang diberikan pada program pelatihan, serta untuk mengetahui dampak dari program pelatihan, seperti peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap mengenai apa yang dipelajari dalam pelatihan.

3) *Results* (Hasil)

Hasil ialah seberapa jauh program pelatihan dapat merubah perilaku karyawan, apakah terdapat peningkatan produktivitas atau terdapat penurunan dari apa yang telah dicapai.

¹⁹ Noe, Raymond, *Human Resource Management, Internasional Edition*, (New York: The McGraw-hill Companies, 2003), hlm. 4.

4) Efektivitas biaya

Efektivitas biaya ialah cara untuk mengetahui berapa besarnya biaya yang harus dikeluarkan oleh UMKM dalam melaksanakan program pelatihan dan apakah besarnya biaya sebanding dengan tujuan dari program pelatihan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian pengembangan sumber daya manusia

Menurut Silalahi, pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan dan pembinaan.²⁰

Menurut Wilson Bangun, pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.²¹

Menurut Price Pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program

²⁰ Bennet Silalahi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Elstar Offset, 2003), hlm.249.

²¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Erlangga, 2012), hlm.6.

pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi dimasa yang akan datang.²²

Bedasarkan beberapa teori diatas maka pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan mutu dan kemampuan sumber daya manusia melalui pendidikan, latihan dan pembinaan dalam membantu tercapainya tujuan organisasi dimasa yang akan datang.

b. Tujuan pengembangan sumber daya manusia

Menurut Benjamin Bukit, tujuan dari pengembangan sumber daya manusia terdiri atas beberapa hal berikut:²³

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja
- 2) Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin
- 3) Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai
- 4) Meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan untuk konsumen perusahaan dan atau organisasi
- 5) Menjaga moral pegawai yang baik
- 6) Meningkatkan karier pegawai
- 7) Meningkatkan kecakapan manajerial pegawai

²² Price, *Human Resources Development* (South Western: Nelson Education Ltd, 2011), hlm.455.

²³ Benjamin Bukit, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi, Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), hlm.8.

c. Manfaat pengembangan sumber daya manusia

Menurut Dr. Mamik manfaat pengembangan sumber daya manusia terbagi atas dua kategori yaitu:²⁴

1) Manfaat untuk perusahaan

a) Meningkatkan produktivitas kerja perusahaan

Adanya peningkatan produktivitas dikarenakan tidak terjadinya pemborosan yang terjadi akibat kecermatan karyawan melaksanakan tugas, dan terjalannya kerja sama yang baik dengan berbagai satuan kerja yang ada didalam suatu perusahaan.

b) Terwujudnya hubungan yang serasi antara bawahan dan atasan.

Terwujudnya hubungan yang serasi dikarenakan adanya pendelegasian wewenang yang jelas, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, adanya sikap saling menghargai serta adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif dan kreatif.

2) Manfaat bagi karyawan

a) Membantu para karyawan dalam membuat keputusan dengan baik.

b) Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan dan masalah yang dihadapi.

²⁴ Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016), hlm. 177-178.

- c) Timbulnya dorongan dalam diri karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
 - d) Mengurangi ketakutan karyawan dalam menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan.
- d. Metode pengembangan sumber daya manusia

Metode Pengembangan sumber daya manusia menurut Decenzo dan Robbins yaitu:²⁵

1) Rotasi pekerjaan

Rotasi pekerjaan melibatkan pemindahan karyawan ke berbagai posisi dalam organisasi dalam upaya untuk memperluas keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka.

2) Asisten-To Positions

Karyawan dengan potensi yang ditunjukkan diberikan kesempatan untuk bekerja di bawah manajer berpengalaman dan sukses. Dengan demikian, para karyawan ini, mendapatkan pengalaman dalam berbagai kegiatan dan dipersiapkan untuk tugas dari tingkat yang lebih tinggi.

3) Penugasan Komite

Perusahaan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berbagi dalam pengambilan keputusan, belajar dengan memperhatikan orang lain, dan untuk menyelidiki masalah

²⁵ David A. Decenzo, Stephen P. Robbins, *Human Resource Management 5th Edition* (Canada: John Wiley & Sons, 1996).

organisasi tertentu. Penugasan sementara ini dapat bermanfaat bagi pertumbuhan karyawan.

4) Simulasi

Simulasi lebih banyak digunakan untuk studi kasus, permainan pengambilan keputusan, dan permainan peran.

5) Pelatihan Luar Ruang

Fokus utama dari pelatihan luar ruang adalah untuk mengajarkan peserta pelatihan pentingnya bekerja bersama sebagai satu tim.

e. Indikator pengembangan sumber daya manusia

Krismiati mengemukakan bahwa terdapat tiga indikator yang dapat diukur dalam pengembangan sumber daya manusia antara lain:²⁶

1) Motivasi

Motivasi yaitu dorongan jiwa atau hati yang merupakan dasar atau alasan seseorang untuk melakukan aktivitas kerja.

Motivasi dapat juga diartikan sebagai faktor yang dapat menggerakkan sikap manusia.

2) Kepribadian

Kepribadian meliputi sikap, kebiasaan, serta sifat-sifat yang berkembang ketika seseorang berinteraksi dengan orang lain.

²⁶ Krismiati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SD Negeri Inpres Angkasa Biak", *Jurnal Office*, (Universitas Negeri Malang, 2019), hlm.47.

Kepribadian sangat erat kaitanya dengan nilai, norma dan perilaku seseorang.

3) Keterampilan

Keterampilan ialah dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan cakap dan gesit. Keterampilan yaitu kemampuan seseorang dalam menuntaskan pekerjaannya atau keahlian yang dibutuhkan.

3. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Menurut Wibowo, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.²⁷ Sedangkan menurut Ivancevich dalam Kasmir, kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.²⁸

Menurut Wirawan, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.²⁹

Dari beberapa pengertian diatas maka kinerja merupakan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan sesuai apa yang diinginkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

²⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2012), hlm.7.

²⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Press, 2015), hlm.183.

²⁹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm.5.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.³⁰ Adapun faktor internal dan eksternal tersebut meliputi:

1) Faktor internal

Faktor internal meliputi faktor-faktor yang berada dalam diri pegawai atau seseorang. Beberapa contoh faktor internal yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan, keahlian, sikap dan kemampuan, hal-hal tersebut dapat diperoleh melalui kegiatan pengembangan pegawai, seperti pelatihan luar ruang, penugasan komite, *assisten to positions* dan rotasi jabatan.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor dari luar atau yang berhubungan dengan lingkungan pegawai. Beberapa faktor eksternal diantaranya yaitu lingkungan sosial, rekan kerja, sikap manajemen dan rekan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat diperoleh melalui pelatihan pegawai yang meliputi *on the job training* dan *off the job training*.

³⁰ Nawang Aji, "Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pabrik Kontruksi Beton", *Jurnal Rekayasa Sipil* Vo.11 No.3, (Universitas Brawijaya, 2017), hlm.221.

c. Indikator kinerja

Menurut Suparyadi, terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:³¹

1) Kuantitas

Kuantitas ialah jumlah keluaran yang di hasilkan oleh karyawan dalam membuat barang untuk dikonsumsi oleh konsumen. Kinerja karyawan diukur dari berapa banyak barang atau sejauh mana jasa yang dapat ia berikan kepada konsumen atau perusahaan.

2) Kualitas

Kualitas adalah spesifikasi atau komponen yang dimiliki oleh suatu barang, misalnya bahan baku, desain, tekstur dan manfaat dari barang yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ialah mengukur sejauh mana karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk memenuhi target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4) Kreatifitas

Kreatifitas yaitu kemampuan karyawan untuk mengembangkan ide dengan tujuan memperlancar dirinya dalam melaksanakan tugas dan dalam mengatasi masalah yang muncul.

³¹ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis SDM*, hlm.312.

5) Kerja Sama

Kerja sama merupakan perilaku yang dimiliki karyawan dalam berhubungan atau berinteraksi dengan pemimpin dan rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya, baik yang bersifat rutin maupun dalam proyek tertentu.

4. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Pasal 1 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, yang dimaksud dengan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha disemua sektor ekonomi.³²

Adapun Kriteria UMKM dapat dikelompokkan berdasarkan jumlah aset dan omset yang dimiliki masing-masing badan usaha sebagaimana rumusan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM, sedangkan pengelompokan berdasarkan jumlah karyawan atau tenaga kerja ditentukan berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS).

a. Usaha Mikro

Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang.³³ Usaha mikro Usaha mikro memiliki jumlah tenaga kerja kurang dari 5 orang

³² Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah.

³³ Ibid.,

termasuk anggota keluarga yang tidak dibayar. Contoh dari usaha mikro yaitu pedagang kaki lima, toko kelontong dan kuliner rumahan.

Adapun kriteria usaha mikro yaitu:

- 1) Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- 2) Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000 (tiga ratus juta rupiah).

b. Usaha Kecil

Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dan dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukaan 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. Usaha kecil memiliki jumlah tenaga kerja 5 sampai 19 orang. Adapun contoh usaha kecil yaitu pedagang grosir atau agen, peternakan ayam dan perikanan, serta industri makanan³⁴ Sedangkan kriteria usaha kecil yaitu:

- 1) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah).

³⁴ Ibid.,

- 2) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300.000.000 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000 (dua miliar lima ratus juta rupiah).

c. Usaha Menengah

Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang.³⁵ Usaha menengah memiliki jumlah tenaga kerja 19 hingga 99 orang atau lebih. Adapun kriteria usaha menengah yaitu:

- 1) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- 2) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000 (dua miliar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000 (lima puluh miliar rupiah).

³⁵ Ibid.,

5. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja UMKM

Sumber daya manusia merupakan suatu hal penting yang ada dalam Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam mengembangkan usaha dan menentukan tujuan UMKM. Dalam mencapai tujuan UMKM harus mendorong sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan secara optimal hingga dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Oleh karena itu sumber daya manusia tersebut harus didukung dengan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Pelatihan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja UMKM Kota Yogyakarta. Pelatihan merupakan serangkaian upaya yang dilaksanakan dengan sengaja yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Dalam pelatihan juga terdapat beberapa metode yang mendukung peningkatan kinerja UMKM, dan metode *On The Job Training* dimana karyawan dilatih bagaimana cara mereka melakukan pekerjaannya, serta *off the job training* yang dilakukan di luar tempat kerja. Berdasarkan metode tersebut dapat diperoleh bahwa pelatihan dapat mempengaruhi kinerja UMKM karena dapat membantu karyawan dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan, pelatihan juga memberikan peluang pegawai untuk belajar berkembang dapat menciptakan lingkungan

pekerjaan yang positif, yang mendukung kinerja menjadi lebih baik serta mendidik karyawan agar dapat bertanggung jawab atas kinerjanya.

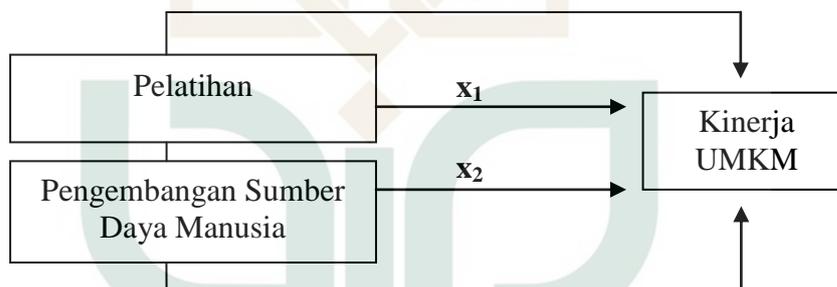
Sedangkan pengembangan sumber daya manusia merupakan proses penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi. Adanya rotasi pekerjaan yang melibatkan pemindahan karyawan ke berbagai posisi, *asisten-to positions* yang memberikan kesempatan untuk bekerja di bawah manajer berpengalaman, penugasan komite, simulasi dan pelatihan luar ruang guna mengajarkan peserta pelatihan pentingnya bekerja bersama sebagai satu tim. Beberapa hal tersebut sangat berpengaruh dalam kinerja UMKM dimana dalam pengelolaan UMKM diperlukan adanya kerjasama tim, penguasaan pekerjaan, hingga pengalaman yang memberikan wawasan bagi karyawan, sehingga mencegah ketertinggalan karyawan dan meningkatkan kinerja UMKM, sehingga karyawan tersebut dinilai siap untuk diberikan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja UMKM dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Sukriani dalam jurnalnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM, artinya dalam meningkatkan kinerja pelaku UMKM dipengaruhi oleh pelatihan yang diterimanya.³⁶

³⁶ Nurul Sukriani, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Umkm Binaan Lazizmu Pekanbaru", *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, Vol.3, No.3, (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda, 2017).

Sedangkan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja UMKM dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dadang Ari setiawan dalam skripsinya, hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja UMKM.³⁷

Berdasarkan beberapa teori tersebut dalam kaitannya dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta”, maka dapat dibuat kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir

G. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih belum sempurna. Hipotesis sesungguhnya hanya sekedar jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan. Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H1: Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM Kota Yogyakarta.

³⁷ Dadang Ari Setiawan, *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Umkm Ud. Safari Pigora Kota Batu*, Skripsi (Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang, 2020).

H2: Pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM Kota Yogyakarta.

H3: Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja UMKM Kota Yogyakarta.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta.
2. Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta.
3. Secara simultan, variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta.
4. Variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh sebesar 62,3% terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta, dan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.
5. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel pelatihan adalah 0,500 dan variabel pengembangan sumber daya manusia 0,545, artinya apabila terjadi peningkatan sebesar 1% atau satu satuan, dengan konstanta tetap, maka kinerja meningkat sebesar 1,045 atau 1,045%.

B. Saran

Setelah penelitian dilakukan, terdapat beberapa masukan bagi UMKM Kota Yogyakarta maupun bagi penelitian berikutnya. Adapun saran-saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Dalam hal pelatihan, hendaknya UMKM meningkatkan keikutsertaanya dalam kegiatan pelatihan, baik yang diadakan pemerintah ataupun lainnya, karena pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja UMKM.
2. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia, UMKM perlu memberikan peluang pada sumber daya manusia yang dimilikinya untuk lebih mampu berkembang, sehingga UMKM dapat berjalan dengan maksimal.
3. Bagi penelitian berikutnya diharapkan menambah variabel-variabel lain serta menambah jumlah sampel penelitian agar penelitian mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Nawang, “Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pabrik Kontruksi Beton”, *Jurnal Rekayasa Sipil* Vol.11 No.3, Universitas Brawijaya, 2017.
- Afiff, Faisal, *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga*, Tesis, Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara, 2018.
- Akbari, Darwis, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku Umkm Karawang (Kasus Pada Peserta Umkm Juara)”, *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akutansi JMM&A*, Vol. 2, Universitas Buana Perjuangan Karawang, 2020.
- Anandytama, *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pasar Kulonprogo*, Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2018.
- Azmi, Nurul, *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia (Studi Kasus Pada Kawasan Pengrajin Logam Mulia Di Kelurahan Borong Makassar)*, Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makasar, 2020.
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, *Data Tahunan UMKM Daerah Istimewa Yogyakarta*, 2021.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Erlangga, 2012.
- Bukit, Benjamin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi, Pegukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi*, Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- Busono, “Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Sawit Mas (Psm) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir”, *Jurnal muqtashid*, Vol. I, No. 01, 2016.
- Decenzo, David.A, Robins, Stephen.P, *Human Resource Management 5th Edition*, Canada: John Wiley & Sons, 1996.
- Elisabeth, Maria, *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) TBK Cabang Imam Bonjol Medan*, Skripsi, Universitas Sumatera Utara, 2018.

- Ermontika, Sunita, Othman, Lie, "Analisis Faktor-Faktor Internal dalam Pengembangan UMKM Mie Sagu di Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti", *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.9 No.01, Universitas Riau, 2022.
- Farean, *Rahendra, Pengaruh Pelatihan, Pendampingan, Dan Pembinaan Dinas Koperasi Dan UMKM Terhadap Perkembangan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Kota Jambi*, Skripsi, UIN Sultan Thaha Saiffudin Jambi, 2020.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Universitas Diponegoro, 2018.
- Gunawan, Arif, *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuatan Singingi*, Skripsi, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.
- Halawa, *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kabupaten Nias Selatan*, Skripsi, Universitas Diponegoro, 2019.
- Hanim, Latifah, *Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Dan Bentuk-Bentuk Usaha*, Semarang: Unissula Press, 2018.
- Harahap, Erlina, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan)*, Skripsi, UIN Sumatra Utara Medan, 2019.
- Hasanah, Nurmala, Dkk, *Mudah Memahami Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM)*, Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Press, 2015.
- Kementerian Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Jakarta, Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang Dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019.
- Krismiati, "Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SD Negeri Inpres angkasa biak", *Jurnal office*, Universitas Negeri Malang", 2019.
- Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manuisia*, Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016.
- Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Jakarta: Refika Aditama, 2017.

- Nurhadi, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Jeneponto*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makasar, 2017.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Patel, Nitin dan Metha, Cyrus, *IBM SPSS Exact Test*, IBM Corporation, 2013.
- Price, *Human Resources Development*, South Western: Nelson Education Ltd, 2011.
- Raymond, Noe, *Human Resource Management, Internasional Edition*, New York: The McGraw-hill Companies, 2003.
- Rijanto, Erwin, *Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM)*, Jakarta: Bank Indonesia, 2015.
- Rivai, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Rajawali press, 2014.
- Rosaliza, “Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penelitian Kualitatif”, *Jurnal Ilmu Budaya*, vol 11, No 2, Universitas Riau, 2015.
- Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Setia, 2010.
- Septiawati, Dini, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*, Skripsi, Universitas Islam Riau, 2022.
- Setiawan, Dadang Ari, *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Umkm Ud. Safari Pigora Kota Batu*, Skripsi, Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang, 2020.
- Siagian, P.Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sikula, Andrew, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Terbuka, 2019.
- Silalahi, Bennet, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Elstar Offset, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*, Bandung: Alfabeta, 2015.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sukriani, Nurul, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Umkm Binaan Lazizmu Pekanbaru, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda", *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, Vol.3, No.3, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda, 2017.
- Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015.
- Tambunan, *UMKM Di Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2013.
- Taufiq, Rahmat, "Masalah Yang Dihadapi Usaha Kecil Menengah Di Indonesia", *Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, Vol.II, Edisi 6, Universitas Suryakencana, 2016.
- Tersiana, Andra, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2018.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Pasal 1 Ayat 9, Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Peraturan Pelaksanaan UMKM.
- Utari, Jesi Angria, Mafra Ulul, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI)", *jurnal manivestasi*, Vol. 1, No.1, Universitas PGRI Palembang, 2019.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2012.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Yusuf, Adhe, *Pengembangan SDM*, Universitas Terbuka, 2018.