Peningkatan Kompetensi Pelaku UMKM melalui Program Pelatihan dan Pendampingan di Desa Margaluyu, Tanjungsari Sumedang

Adhitya Ikhsani Wardhana[1], Endang Silaningsih[2], Tini Kartini[3]
Universitas Djuanda, Indonesia
Adhityadity@gmail.com, endang.silaningsih@unida.ac.id, tini.kartini@unida.ac.id

Info Artikel:
Diterima 26 April 2025
Direview 05 Mei 2025
Disetujui 19 Mei 2025

Keywords:
Competence, Margaluyu Village, MSMEs, Mentoring, Training

ABSTRACT

Purpose *– This study examines the impact of training and mentoring individually and jointly, on improving the competence of MSME actors.*

Design/methodology *– A quantitative approach was employed, using survey questionnaires targeting 43 MSME practitioners in Margaluyu Village who are engaged in product manufacturing. Data were analyzed using instrument validity testing, classical assumption checks, and regression analysis to examine the proposed hypotheses.*

Findings *- The results indicate that both training and mentoring significantly influence the competence of MSME actors, whether implemented partially or simultaneously have a strong positive influence on the competence of MSME actors. When combined, the effect is even more pronounced. This suggests that the government should develop and implement MSME development programs that integrate structured training with ongoing mentoring. Additionally, MSME actors are encouraged to actively participate in training sessions and fully utilize mentoring opportunities to continually improve their business skills and competencies.*

Publishing Institution :
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)
E-Mail :
motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online
Quick Response Code:
SCAN ME
Website:
http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi
p-ISSN:2548-1622
e-ISSN: 2716-4039JurnalMOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis sebagai penopang utama perekonomian nasional di Indonesia. Pada tahun 2023, UMKM memberikan kontribusi sebesar 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), yaitu sekitar Rp9.580 triliun, serta menyerap hingga 97% tenaga kerja nasional. Jumlah UMKM yang mencapai 65,5 juta unit menunjukkan bahwa sektor ini memiliki peran signifikan dalam menjaga stabilitas dan ketahanan ekonomi nasional. Namun demikian, besarnya kontribusi tersebut belum sepenuhnya diiringi dengan kualitas pengelolaan usaha yang memadai, terutama dalam hal kompetensi pelaku usaha.

Kompetensi merupakan salah satu unsur penting yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu usaha. Kompetensi sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja kerja yang efektif (Dessler, 2019). Dalam konteks UMKM, kompetensi mencakup kemampuan teknis, manajerial, komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi. Keenam aspek tersebut menjadi indikator penting dalam mengukur tingkat kesiapan dan kapasitas pelaku usaha dalam mengelola serta mengembangkan usahanya.

Hasil survei awal yang dilakukan terhadap pelaku UMKM di Desa Margaluyu, Kecamatan Tanjungsari, Kabupaten Sumedang menunjukkan bahwa sekitar 55% pelaku UMKM belum memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan usahanya. Mayoritas pelaku usaha mengalami kesulitan dalam memahami standar mutu produk, berkomunikasi secara efektif, mengambil

keputusan, serta mengelola operasional usaha secara efisien. Kondisi ini berdampak negatif terhadap efektivitas dan keberlanjutan usaha yang dijalankan.

Desa Margaluyu merupakan salah satu desa di Kecamatan Tanjungsari, Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat, yang terdiri atas empat dusun, yaitu Dusun Pasir Angin, Dusun Cijotang, Dusun Mariuk, dan Dusun Patenggeng. Mayoritas masyarakat di desa ini bekerja di sektor pertanian dan UMKM, seperti produksi makanan ringan, kerajinan bambu, serta pengolahan hasil pertanian. Letak geografis Desa Margaluyu yang strategis sebagai penghubung antara Sumedang dan Bandung, serta kuatnya tradisi kewirausahaan, memberikan potensi besar dalam pengembangan ekonomi lokal. Namun demikian, dari 55 UMKM yang tercatat aktif pada tahun 2021, hanya 43 unit yang masih bertahan hingga tahun 2023 (Fauzi et al., 2025). Penurunan jumlah pelaku usaha tersebut menunjukkan adanya tantangan yang cukup serius, khususnya dalam aspek kapasitas dan kompetensi.

Upaya peningkatan kompetensi pelaku UMKM umumnya dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu pelatihan dan pendampingan. Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu agar dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2017). Indikator keberhasilan pelatihan meliputi kualitas instruktur, keterlibatan peserta, kesesuaian materi, metode pelatihan, serta pencapaian tujuan pelatihan. Namun, pelatihan yang bersifat satu arah dan tidak berkelanjutan sering kali tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi pelaku usaha.

Pelatihan perlu dilengkapi dengan program pendampingan. Pendampingan sebagai proses berkelanjutan yang mencakup bimbingan, arahan, dan pemberian solusi berdasarkan kebutuhan pelaku usaha guna meningkatkan kapasitas secara nyata (Naciri & Belrhiti, 2019). Indikator keberhasilan pendampingan mencakup peningkatan kinerja usaha, inovasi produk dan proses, akses pasar, kapasitas manajerial, keberlanjutan usaha, akses pembiayaan, keterlibatan pelaku usaha, serta pengakuan dari pihak eksternal. Walaupun berbagai program pelatihan dan pendampingan telah dilaksanakan, efektivitasnya masih belum optimal. Di Desa Margaluyu, dari 43 pelaku UMKM yang aktif pada tahun 2023, hanya sekitar 35% yang telah mengikuti pelatihan dan sekitar 40% yang telah mendapatkan pendampingan. Hanya sebagian kecil dari mereka yang mengalami peningkatan kompetensi secara signifikan. Bahkan, terjadi penurunan jumlah pelaku usaha dalam tiga tahun terakhir yang mengindikasikan bahwa pendekatan intervensi yang telah diterapkan belum mampu menyelesaikan akar permasalahan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan pentingnya pelatihan dan pendampingan dalam meningkatkan kompetensi pelaku usaha. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi tenaga kerja (Khuseno, 2019). (Firdaus, 2022; Yuliawati, 2023) menyimpulkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dapat memperkuat kompetensi individu dan membekali mereka dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan yang lebih kompleks. Selain itu, (Firdaus, 2022) juga menegaskan bahwa pendampingan yang berkelanjutan mampu meningkatkan kemampuan adaptasi dan membantu pelaku usaha menghadapi dinamika lingkungan usaha. Penelitian oleh (Nurpalah, 2023; Sugiarto & Wahyono, 2025) menunjukkan bahwa pendampingan yang dilakukan secara terstruktur, relevan, dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga mendorong inovasi dan memperluas jaringan pemasaran UMKM. Keberhasilan pendampingan sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan antara pendamping dan pelaku usaha, terutama dalam aspek kepercayaan, komunikasi yang efektif, serta kesesuaian materi dengan kebutuhan usaha.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pendampingan terhadap peningkatan kompetensi pelaku UMKM di Desa Margaluyu, Kecamatan Tanjungsari, Kabupaten Sumedang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen UMKM, serta memberikan manfaat praktis bagi pemerintah daerah, lembaga pelatihan, dan pendamping usaha dalam menyusun strategi intervensi yang tepat guna meningkatkan kapasitas dan keberlanjutan UMKM secara berkelanjutan.

Keunikan penelitian ini terletak pada cara analisis yang digunakan untuk melihat

secara bersamaan pengaruh pelatihan dan pendampingan terhadap peningkatan kompetensi pelaku UMKM, terutama di wilayah perdesaan, yaitu Desa Margaluyu, Kecamatan Tanjungsari, Kabupaten Sumedang. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang biasanya hanya membahas salah satu faktor saja atau dilakukan di kota dan wilayah yang lebih luas, penelitian ini menawarkan pandangan yang lebih spesifik dan relevan untuk kondisi lokal. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menilai dampak gabungan antara pelatihan dan pendampingan, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih lengkap dalam merancang strategi untuk memperkuat kapasitas UMKM di tingkat desa.

B. KAJIAN PUSTAKA

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

UMKM adalah bisnis berskala kecil yang dimiliki dan dikelola oleh individu atau kelompok kecil. UMKM biasanya beroperasi di tingkat lokal dan menawarkan beragam produk serta layanan, mulai dari produksi tradisional hingga teknologi modern. Keunggulan UMKM terletak pada fleksibilitas, kreativitas, serta kemampuan pelaku usaha untuk beradaptasi dengan kebutuhan pasar (Vinatra, 2023). Menurut Kementerian Koperasi dan UKM Indoneisa, UMKM adalah unit usaha yang memiliki ciri-ciri jumlah aset atau nilai penjualan tahunan tertentu yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah, serta memiliki kepemilikan dan pengoperasian yang dikelola oleh satu atau beberapa orang warga negara Indonesia.

Karakteristik UMKM dibedakan menjadi tiga kategori: usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah. Usaha mikro umumnya tidak memiliki kestabilan dalam jenis komoditas, lokasi, serta administrasi keuangan yang masih sederhana dan belum terpisah dari keuangan pribadi. Usaha kecil, sebaliknya, memiliki jenis barang yang lebih stabil, lokasi tetap, dan telah mulai menjalankan administrasi keuangan serta memisahkan keuangan usaha dari keluarga (Fatmah, 2024).

Kompetensi

Kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang, yang memungkinkan individu tersebut untuk mencapai kinerja yang optimal dalam menjalankan peran atau tugas tertentu dalam suatu organisasi (Dessler, 2019). Kompetensi tidak hanya terbatas pada aspek kognitif dan teknis, tetapi juga melibatkan sikap, pengalaman kerja, serta pengaruh dari lingkungan kerja. Kompetensi mencerminkan kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang ditentukan oleh kemampuan intelektual dan fisik (Robbins & Judge, 2022). Selanjutnya, (Van Looy et al., 2023)menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik personal yang berkaitan langsung dengan efektivitas kinerja, yang tercermin melalui perilaku, pola pikir, dan cara individu dalam bertindak terhadap situasi tertentu. Oleh karena itu, kompetensi individu terbentuk dari kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal, yang secara bersama-sama menentukan tingkat kesiapan dan efektivitas individu dalam menjalankan pekerjaannya. Adapun indikator kompetensi terdiri atas enam aspek utama, yaitu: (1) penguasaan pengetahuan teknis yang relevan, (2) kemampuan dalam berkomunikasi secara efektif, (3) keterampilan interpersonal dalam membangun relasi kerja, (4) kemampuan untuk memecahkan masalah secara sistematis, (5) kemampuan manajerial dalam mengelola sumber daya dan proses, serta (6) kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan secara sistematis dan terorganisasi, dengan tujuan untuk membantu individu, khususnya pada tingkat non-manajerial, dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif (Mangkunegara, 2017). Pelatihan tidak hanya menjadi sarana peningkatan kapasitas individu, tetapi juga merupakan instrumen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang mendukung produktivitas dan daya saing organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Taylor, 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang dirancang untuk memperkuat keterampilan, mengubah sikap, dan meningkatkan efektivitas kerja melalui pengalaman belajar yang terstruktur.

Efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. (Mangkunegara, 2017) mengidentifikasi beberapa faktor penentu keberhasilan pelatihan, yaitu: (1) kualitas fasilitator atau pendamping, (2) kelengkapan

dan relevansi materi pelatihan, (3) penggunaan metode yang interaktif, (4) tingkat keterlibatan serta motivasi peserta, (5) kejelasan dan ketepatan tujuan pelatihan, (6) dukungan lingkungan serta fasilitas yang memadai, dan (7) keberlanjutan pelatihan melalui frekuensi yang konsisten. Lebih lanjut, (Noe, 2019) menekankan pentingnya pendekatan pelatihan berbasis kebutuhan, di mana konten dan metode pelatihan harus disesuaikan dengan profil peserta serta tuntutan pekerjaan yang dihadapi.

Untuk menilai keberhasilan pelatihan, diperlukan indikator yang jelas (Mangkunegara, 2017) menyebut lima indikator utama, yaitu: (1) kualitas instruktur, (2) partisipasi aktif peserta, (3) relevansi materi, (4) metode pelatihan yang digunakan, serta (5) tingkat pencapaian tujuan pelatihan. keberhasilan pelatihan dapat diukur melalui perubahan perilaku kerja, peningkatan produktivitas, serta kepuasan peserta terhadap program pelatihan. Pelatihan yang dirancang secara sistematis dan relevan dengan kebutuhan individu maupun organisasi akan berdampak positif terhadap pengembangan kompetensi serta peningkatan kinerja secara keseluruhan (Noe, 2019).

Pendampingan

Pendampingan merupakan suatu proses yang bersifat berkelanjutan dan sistematis, yang dilakukan oleh tenaga ahli atau lembaga terkait dengan tujuan untuk mendukung pengembangan kapasitas pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dalam meningkatkan kinerja usaha, mendorong inovasi, serta memastikan keberlanjutan usaha mereka (Naciri & Belrhiti, 2019). Proses ini tidak hanya melibatkan transfer pengetahuan, tetapi juga mencakup pemberian arahan, konsultasi, dan solusi yang relevan dengan kebutuhan spesifik pelaku usaha. Terdapat beberapa indikator penting untuk menilai efektivitas program pendampingan, antara lain: (1) peningkatan kinerja usaha, (2) inovasi dalam produk maupun proses, (3) perluasan akses pasar, (4) penguatan kapasitas manajerial, (5) keberlanjutan operasional usaha, (6) kemudahan akses terhadap pembiayaan, (7) keterlibatan aktif pelaku UMKM dalam proses pendampingan, dan (8) pengakuan eksternal dalam bentuk penghargaan atau kemitraan (Naciri & Belrhiti, 2019).

Selain itu, pendampingan yang efektif harus bersifat partisipatif, kontekstual, dan didasarkan pada hubungan yang dibangun atas dasar kepercayaan serta komunikasi dua arah yang terbuka (Larson & Gray, 2021). Mereka menekankan bahwa pendamping bukan hanya sebagai pemberi solusi, melainkan juga sebagai mitra strategis dalam proses pengambilan keputusan usaha. keberhasilan program pendampingan sangat dipengaruhi oleh relevansi materi yang diberikan, kompetensi pendamping, serta keberlanjutan dukungan yang ditawarkan (Rifkin & Pridmore, 2020). Oleh karena itu, pendampingan yang dirancang secara komprehensif dan dilaksanakan secara konsisten mampu memberikan dampak nyata terhadap penguatan daya saing UMKM, baik dari sisi internal organisasi maupun dalam menghadapi dinamika pasar yang kompetitif.

Pengembangan Hipotesis

Pelatihan terhadap kompetensi

Pelatihan merupakan suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, Dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan secara sistematis (Mangkunegara, 2017). Sementara itu, kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki seseorang, yang memungkinkannya untuk mencapai kinerja yang optimal dalam menjalankan peran atau tugas tertentu dalam suatu organisasi (Dessler, 2019). Dengan pelatihan yang tepat, seseorang dapat meningkatkan kompetensinya, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja individu dalam pekerjaan pelaku usaha. Pelatihan yang diberikan secara berkala juga berdampak pada peningkatan kompetensi dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Khuseno, 2019), yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pekerja. Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan mampu memperkuat kompetensi dan menambah keahlian individu untuk menghadapi tantangan kerja yang lebih kompleks (Firdaus, 2022; Yuliawati, 2023).

H1: Pelatihan berpengaruh langsung dan positif terhadap kompetensi

Pendampingan terhadap kompetensi

Pendampingan merupakan proses berkelanjutan yang dilakukan oleh para ahli atau lembaga yang bertujuan untuk membantu pengusaha mikro, kecil, dan menengah agar

dapat meningkatkan kinerja, inovasi, dan keberlanjutan usaha (Naciri & Belrhiti, 2019). Sementara itu, kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan oleh individu untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien (Sedarmayanti, 2020). Pendampingan yang tepat dapat secara signifikan meningkatkan kompetensi individu, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja di tempat kerja. Pendampingan yang diberikan secara rutin dan terarah berperan penting dalam meningkatkan kompetensi individu serta kinerja di dalam organisasi. Penelitian oleh (Firdaus, 2022), menyimpulkan bahwa pendampingan yang berkelanjutan mampu memperkuat kompetensi individu dan membantu pelaku usaha menghadapi tugas-tugas yang semakin kompleks dan dinamis, dengan demikian meningkatkan kemampuan pelaku usaha untuk beradaptasi dan berkontribusi lebih baik di lingkungan kerja. Penelitian lain menyatakan bahwa pendampingan yang berkelanjutan, terstruktur, dan relevan tidak hanya memperkuat kompetensi individu serta meningkatkan inovasi dan jaringan pemasaran UMKM, tetapi juga bergantung pada kualitas hubungan antara pendamping dan pelaku usaha, termasuk kepercayaan, komunikasi yang efektif, dan kesesuaian materi dengan kebutuhan bisnis, sehingga mendorong adaptasi dan keberlanjutan usaha (Nurpalah, 2023; Sugiarto & Wahyono, 2025).

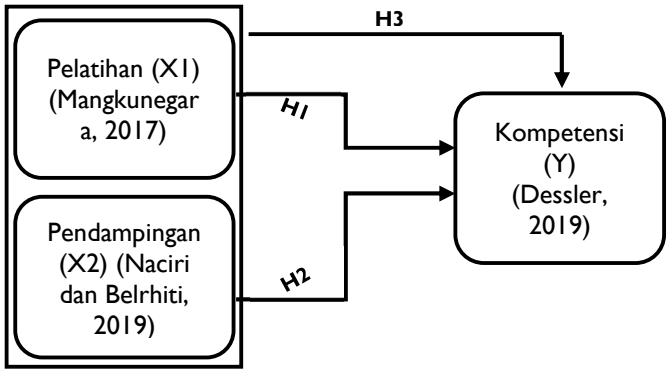
H2: Pendampingan berpengaruh langsung dan positif terhadap kompetensi

Pengaruh pelatihan dan pendampingan terhadap kompetensi

Pelatihan dan pendampingan adalah dua strategi penting yang jika dilakukan secara bersamaan dapat saling melengkapi dalam meningkatkan kompetensi individu. Pelatihan dirancang untuk membantu individu memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan dalam pekerjaan, sementara pendampingan memperkuat penerapan hasil pelatihan melalui dukungan langsung, bimbingan, dan umpan balik yang berkelanjutan. Kedua pendekatan ini berperan dalam membentuk perubahan perilaku yang positif dan mempertahankan peningkatan kinerja dalam jangka panjang (Noe, 2019). Dalam konteks UMKM, pelatihan dan pendampingan yang dilakukan secara bersamaan sangat penting untuk membangun kompetensi pelaku usaha, mulai dari keterampilan teknis hingga kemampuan manajerial dan adaptasi. kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan agar seseorang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Ketika pelatihan dan pendampingan digabungkan, keduanya membantu pelaku usaha memahami dan menerapkan kompetensi baru dengan lebih baik, serta menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan usaha (Sedarmayanti, 2020). Kombinasi pelatihan dan pendampingan secara berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi, terutama dalam menghadapi tantangan dan menjaga kinerja (Firdaus, 2022). Oleh karena itu, pelatihan dan pendampingan yang terintegrasi memberikan dampak positif secara langsung terhadap peningkatan kompetensi pelaku UMKM.

H3: Pelatihan dan Pendampingan bersama-sama mempunyai pengaruh langsung dan positif terhadap kompetensi.

Kerangka penelitian ini dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 1. Kerangka Penelitian

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Margaluyu, Kecamatan Tanjungsari, Kabupaten Sumedang, selama tiga bulan, yaitu dari bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2024. Data diperoleh dari para pelaku UMKM di desa tersebut yang bergerak di bidang produksi pangan dan barang. Penelitian ini melibatkan 43 responden yang merupakan seluruh populasi pelaku UMKM di daerah tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah metode sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel

karena jumlahnya kurang dari 100 individu (Sugiyono, 2020).

Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 25 Mei sampai dengan 20 Juni 2024 dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner secara tatap muka, yaitu responden ditemui secara langsung untuk diberikan kuesioner cetak atau wawancara dengan panduan kuesioner. Setelah semua kuesioner terkumpul, dilakukan pengecekan untuk memastikan tidak ada jawaban yang kosong atau tidak relevan. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Deskriptif dan Verifikatif sebagai metode analisis yang diolah dengan menggunakan software SPSS versi 25. Analisis diawali dengan pengujian outer yaitu pengujian instrumen variabel dan deskripsi variabel, dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model dan diakhiri dengan pengujian hipotesis. Uji instrumen menggunakan uji validitas dengan kriteria nilai $r_{tabel} \geq 0,3$ dan uji reliabilitas dengan nilai Croncbach Alpha (rt) ≥ 0,6 (Sugiyono, 2020). Deskripsi variabel dilakukan dengan cara mengkategorikan variabel berdasarkan rata-rata jawaban responden. Uji parsial menggunakan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Rekapitulasi Data Responden

No	Karak-teristik	Ciri-Ciri Pelaku UMKM	Jumlah	(%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	38	88
2	Usia	26-35 Tahun	22	51
3	Status	Menikah	43	100
4	Tingkat Pendidikan Terakhir	SMA	26	60
5	Lama Usaha	6-10 Tahun	21	49
6	Pendapatan/ Omzet Per Tahun	Rp. 21.000.000 - Rp. 50.000.000	14	33
7	Jumlah Tenaga Kerja	< 5	27	63

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1. menujukkan bahwa mayoritas pelaku usaha di Desa Margaluyu adalah laki-laki, berusia 26-35 tahun, berstatus sudah menikah, mayoritas tingkat pendidikan terakhir adalah SMA, lama usaha 6-10 tahun, memiliki pendapatan atau omzet pet tahun Rp. 21.000.000 hingga Rp. 50.000.000, dan memiliki tenaga kerja kurang dari 4 orang.

Uji Validitas

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pernyataan	Valid	Tidak Valid	Jumlah yang Digunakan
1	Kompetensi (Y)	12	12	-	12
2	Pelatihan (X_1)	10	10	-	10
3	Pendampinga n (X_2)	16	15	1	15
Jumlah		38	37	1	38

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa terdapat 38 butir item pernyataan, 12 butir pernyataan variabel kompetensi (Y) dinyatakan valid, 10 butir pernyataan variabel pernyataan pelatihan (X_1) dinyatakan valid, sedangkan 16 butir pernyataan pada variabel pendampingan (X_2) terdapat 1 (satu) butir pernyataan tidak valid pada butir penyataan ke-14. Untuk butir ke 14 tidak dimasukkan kedalam pengolahan data selanjutnya (dihapuskan) sisanya seluruh butir pernyataan variabel pendampingan (X2) sebanyak 15 butir pernyataan. Jumlah total butir pernyataan yang dimasukkan kedalam pengolahan data selanjutnya berjumlah 37 butir pernyataan.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alfa*	Ketetapan	Keterangan
Kompetensi (Y)	0,802	0,6	Reliabel
Pelatihan (X_1)	0,822	0,6	Reliabel
Pendampingan (X_2)	0,862	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memiliki hasil cronbach alfa > 0,6 yakni variabel kompetensi (Y) dengan nilai 0,802, pelatihan (X_1) dengan nilai 0,822, dan variabel pendampingan (X_2) dengan nilai 0,862. Hal ini menunjukkan seluruh nilai variabel lebih besar dari 0,6. Artinya seluruh variabel dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81584007
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.078
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4, menunjukan bahwa nilai sig. lebih besar dari alpha/taraf signifikansi (0.200 > 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa test normalitas pada penelitian ini terdistribusi Normal.

Uji Multikolinieritas

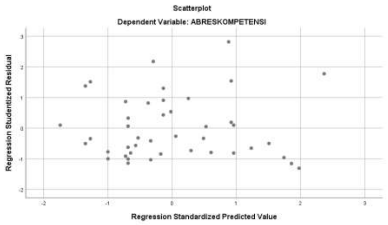
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.994	1.006
	Pendampingan	.994	1.006
a. Dependent Variable: Kompetensi			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5, Diketahui nilai Nilai VIF pada kedua variabel tersebut adalah 1,006 nilai tersebut kurang dari 10 (VIF = 2,824 ≤ 10) maka tidak terjadi Multikolinearitas. Pengujian lain juga menunjukan bahwa nilai Tolerance 0,994 lebih besar dari 0,10 (Tol = 0,354 ≥ 0,10) dengan kesimpulan tidak terjadi Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2, menunjukkan bahwa persebaran titik-titik pada grafik scatterplot menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas, di bawah, di kanan dan di kiri angka 0 pada titik Y dengan kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Uji-F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382.984	2	191.492	23.001	.000[b]
	Residual	333.016	40	8.325		
	Total	716.000	42			
a. Dependent Variable: Kompetensi						
b. Predictors: (Constant), Pendampingan, Pelatihan						

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan bahwa nilai F sebesar 23.001 dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel pelatihan dan pendampingan terhadap variabel kompetensi. Yang artinya H3= diterima.

Uji-t

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients[a]			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.321	.194
	Pelatihan	5.464	.000
	Pendampingan	3.576	.001
a. Dependent Variable: Kompetensi			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel pelatihan 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan terhadap kompetensi. Nilai signifikan variabel pendampingan 0,001 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel pendampingan terhadap kompetensi.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731[a]	.535	.512	2.88538
a. Predictors: (Constant), Pendampingan, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kompetensi				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,535 maka besarnya pengaruh variabel pelatihan dan pendampingan terhadap kompetensi sebesar 53,5% sedangkan sisanya 46,5% merupakan variabel lain diluar penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil penghitungan dari pengujian hipotesis uji-t, diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,464 > t_{tabel} sebesar 1,683 dengan nilai sig. 0,000<0,05. Artinya menunjukkan bahwa hipotesis pertama terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kompetensi pada UMKM di Desa Margaluyu. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khuseno, 2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap kompetensi.

Semakin intensif dan berkualitas pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula kompetensi yang dimiliki oleh pelaku UMKM. Pelatihan yang sistematis tidak hanya memberikan wawasan baru, tetapi juga membentuk pola pikir yang adaptif terhadap perubahan pasar dan tantangan bisnis. Selain itu, pelatihan yang melibatkan praktik langsung atau studi kasus dapat mempercepat proses pembelajaran dan meningkatkan keterampilan yang lebih aplikatif dalam menjalankan usaha. Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan UMKM. peningkatan kualitas pelatihan berdampak pada peningkatan hasil kerja, karena karyawan menjadi lebih kompeten menjalankan tugas (Kholila, 2022). Dengan adanya pelatihan, pelaku usaha dapat memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan teknis, serta memahami strategi bisnis yang lebih efektif. Hal ini didukung oleh penelitian bahwa program pelatihan yang terarah dapat meningkatkan pemahaman pelaku usaha dalam aspek manajerial, operasional, serta pemasaran (Firdaus, 2022; Nurpalah, 2023).

Pengaruh Pendampingan Terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil penghitungan dari pengujian hipotesis uji-t, diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,576 > t_{tabel} sebesar 1,683 dengan nilai sig. 0,001<0,05. Artinya menunjukkan bahwa hipotesis kedua terdapat pengaruh positif dan signifikan pendampingan terhadap kompetensi pada UMKM di Desa Margaluyu.

Pendampingan tidak hanya berfungsi sebagai sarana konsultasi, tetapi juga sebagai mekanisme transfer pengetahuan dan pengalaman dari pendamping kepada pelaku usaha. Dengan adanya bimbingan yang berkelanjutan, pelaku UMKM dapat lebih mudah mengidentifikasi dan mengatasi kendala yang mereka hadapi dalam menjalankan bisnis. Selain itu, pendampingan yang dilakukan secara sistematis dapat membantu pelaku usaha dalam mengembangkan strategi bisnis yang lebih efektif dan adaptif terhadap perubahan pasar. Oleh karena itu, pendampingan menjadi faktor yang tidak kalah penting dibandingkan dengan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pelaku UMKM.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus, 2022), menegaskan bahwa melalui pendampingan yang intensif, pelaku usaha dapat memperoleh wawasan baru, meningkatkan keterampilan manajerial, serta lebih mampu mengatasi tantangan bisnis. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Nurpalah, 2023), yang menyebutkan bahwa pendampingan yang dilakukan secara berkelanjutan mampu meningkatkan pemahaman pelaku UMKM dalam aspek produksi, pemasaran, dan pengelolaan keuangan. Dengan adanya pendampingan, pelaku usaha tidak hanya mendapatkan teori, tetapi juga bimbingan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam operasional bisnis.

Pengaruh Pelatihan dan Pendampingan Terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil perhitungan dari pengujian hipotesis uji-f, diperoleh bahwa nilai F sebesar 23.001 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa model yang melibatkan variabel pelatihan dan pendampingan secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel kompetensi.

Secara keseluruhan pelatihan dan pendampingan meningkatkan kompetensi. Ketika semua faktor ini saling mendukung dampaknya akan terlihat pada peningkatan kemampuan teknis, manajerial, serta adaptasi pelaku UMKM dalam menghadapi dinamika usaha yang terus berkembang. Pelatihan yang terstruktur memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan, sementara pendampingan yang berkelanjutan membantu pelaku usaha dalam menerapkan pengetahuan tersebut secara kontekstual di lapangan. Kombinasi keduanya menciptakan proses pembelajaran yang tidak hanya teoritis, tetapi juga aplikatif, sehingga memperkuat kompetensi pelaku usaha secara menyeluruh. Dengan demikian, hasil uji-f yang menunjukkan signifikansi antara pelatihan, pendampingan, dan kompetensi,

memperkuat bukti bahwa intervensi yang dirancang secara terpadu sangat berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas SDM dalam sektor UMKM. Temuan ini mendukung pentingnya desain program pemberdayaan UMKM yang komprehensif, berbasis kebutuhan, serta dilaksanakan secara konsisten untuk mencapai hasil yang optimal.

Pelatihan dan pendampingan keduanya penting untuk meningkatkan kompetensi pelaku UMKM, namun pelatihan memiliki pengaruh yang lebih dominan. Menurut (Mangkunegara, 2017), pelatihan yang terstruktur dan sistematis memberikan pengetahuan dan keterampilan yang lebih lengkap, membentuk pola pikir yang adaptif terhadap perubahan pasar dan tantangan bisnis. Selain itu, pelatihan dapat dijangkau oleh lebih banyak pelaku UMKM, memungkinkan dampak yang lebih luas. Sebaliknya, pendampingan bersifat lebih personal dan terbatas dalam jangkauan. Pelatihan memberikan dasar yang kuat untuk pemahaman yang lebih mendalam, memungkinkan pelaku UMKM untuk menerapkan strategi bisnis dengan lebih efektif. Tanpa pemahaman dasar yang memadai, pendampingan mungkin tidak dapat diterapkan secara optimal. Meskipun pendampingan memiliki peran dalam memberikan bimbingan berkelanjutan, pelatihan yang terstruktur dan lebih luas terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi pelaku UMKM baik secara teknis maupun manajerial.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pelaku UMKM di Desa Margaluyu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 5,464 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,683 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya, semakin baik kualitas dan intensitas pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula kompetensi yang dimiliki oleh pelaku usaha. Pelatihan yang sistematis dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta pola pikir yang adaptif terhadap dinamika pasar dan tantangan bisnis.

Pelatihan berperan penting sebagai sarana pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk membantu pelaku usaha meningkatkan kemampuan mereka, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Melalui proses ini, pelaku UMKM didorong untuk lebih siap dan kompeten dalam menghadapi tantangan usaha dan menerapkan praktik kerja yang lebih efektif (Muslimin et al., 2023) .

Pendampingan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pelaku UMKM. Hasil uji-t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,576 > t_{tabel} sebesar 1,683 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Ini membuktikan bahwa proses pendampingan yang dilakukan secara terarah dan berkelanjutan mampu memperkuat kemampuan manajerial, operasional, serta mendorong pelaku UMKM untuk mengembangkan strategi yang relevan dengan kebutuhan usahanya.

Pelatihan dan pendampingan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Hasil uji-F menunjukkan nilai F sebesar 23,001 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa kedua variabel independen ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi pelaku UMKM. Sinergi antara pelatihan yang bersifat teoritis dan pendampingan yang bersifat aplikatif terbukti mampu meningkatkan kemampuan teknis, manajerial, dan adaptif para pelaku usaha, sehingga mendukung keberlanjutan dan daya saing UMKM.

Saran bagi pemerintah daerah dan lembaga terkait disarankan untuk merancang dan melaksanakan program pelatihan yang berkelanjutan, terstruktur, dan relevan dengan kebutuhan nyata pelaku UMKM. Materi pelatihan sebaiknya mencakup aspek teknis, manajerial, pemasaran digital, serta inovasi produk, dan disampaikan oleh instruktur yang kompeten. Selain itu, pendampingan perlu dilakukan secara intensif dan berkesinambungan, dengan pendekatan yang lebih personal dan kontekstual, agar pelaku usaha dapat menerapkan pengetahuan secara praktis dalam pengelolaan usahanya. Kemudian untuk pelaku UMKM diharapkan agar lebih aktif dalam mengikuti pelatihan dan program pendampingan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun lembaga lainnya. Pelaku usaha juga perlu memiliki semangat untuk terus belajar, terbuka terhadap inovasi, dan mau beradaptasi dengan perubahan pasar agar dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha. Dan untuk akademisi dan peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan menjangkau wilayah yang lebih luas dan mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi kompetensi pelaku UMKM,

seperti motivasi berwirausaha, peran teknologi digital, dan akses terhadap pembiayaan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan geografis yang sempit, karena hanya berfokus pada Desa Margaluyu. Selain itu, sampel yang digunakan hanya mencakup pelaku UMKM yang memproduksi barang dan produk. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian berikutnya melibatkan keseluruhan sektor UMKM yang ada di desa termasuk sektor jasa dan lainnya, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang kompetensi pelaku usaha secara keseluruhan. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan melibatkan variabel lain, seperti motivasi berwirausaha, peran teknologi digital, dan akses terhadap pembiayaan, untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi pelaku UMKM.

F. DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.

Fatmah, D. (2024). *Karakteristik Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia: Perspektif dan Implementasi*. Penerbit Andi.

Firdaus, A. F. (2022). *PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENDAMPINGAN TERHADAP KEBERHASILAN USAHA PEMBIAYAAN NASABAH DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Nasabah BSI KCP. Magelang di Tegalrejo Magelang)*. INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SALATIGA.

Kholila. (2022). PENGARUH KOMPETENSI , DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *7*, 88–97.

Khuseno. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMPETENSI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN (Studi Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara) Moch. Toha Khuseno. *Agri-Sosioekonomi: Jurnal Ilmiah Sosial Ekonomi Pertanian*, *15*(September), 541–552. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jisep/article/view/26494

Larson, E. W., & Gray, C. F. (2021). *Project Management: The Managerial Process* (8th ed.). McGraw-Hill Education.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.

Muslimin, A., Mahrom, Y., & Sapitri, O. (2023). PELATIHAN , PENGEMBANGAN KARIR , DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT . WORLD INNOVATIVE. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *8*, 162–170.

Naciri, A., & Belrhiti, F. (2019). The Role of Coaching and Mentoring in Supporting Micro-Entrepreneurs: A Sustainable Approach to Capacity Building. *International Journal of Management and Sustainability*, *8*(1), 12–24.

Noe, R. A. (2019). *Employee Training and Development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.

Nurpalah, I. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Pendampingan Terhadap Pengembangan Usaha Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus UMKM Binaan Rumah BUMN Tasikmalaya)* [Universitas Siliwangi]. https://repositori.unsil.ac.id/9498/

Rifkin, S. B., & Pridmore, P. (2020). *Partners in Planning: Information, Participation and Empowerment*. Macmillan Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th Editi). Pearson Education.

Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju.

Sugiarto, A., & Wahyono, T. (2025). *Pelatihan dan Pendampingan Peningkatan Kompetensi Guru*. *6*(1), 341–348.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Taylor, M. A. & S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page. https://books.google.co.id/books?id=g7zEDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Van Looy, B., Gemmel, P., & Van Dierdonck, R. (2023). *Service Management: An Integrated Approach*. Pearson Education.

Vinatra, S. (2023). Peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam Kesejahteraan Perekonomian Negara dan Masyarakat. *Jurnal Akuntan Publik*, *1*(3), 01–08. https://doi.org/10.59581/jap-

widyakarya.v1i1.832

Yuliawati, J. (2023). Competence of UMKM Juara Participants Win West Java at Dinas Koperasi Dan UKM of Karawang Regency in 2022 Pengaruh Knowledge Management Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Peserta UMKM Juara Jawa Barat Di Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *4*(6), 8574–8589. https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/index