ProBisnis : Jurnal Manajemen, 17 (5) (2026) pp. 3136-3149

Published by: Lembaga Riset, Publikasi, dan Konsultasi Jonhariono

ProBisnis : Jurnal Manajemen

Journal homepage: www.jonhariono.org/index.php/ProBisnis

Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Usaha Melalui Kompetensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada UMKM Sektor Kuliner di Kecamatan Woja

Mahmud[1], Miratul Nisah[2], Shoalihin[3]

[1,2,3] Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Dompu, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jun 9, 2018
Revised Nov 20, 2018
Accepted Jan 11, 2019

Keywords:

Training and Development Programs;
Employee Competence;
Business Performance;
MSMEs;
Mediation.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Training and Development Programs on Business Performance through Employee Competence as a mediating variable among culinary-sector MSMEs in Woja District, Dompu Regency. This study employed a quantitative approach with an associative research design. The sample consisted of 80 owners of culinary-sector MSMEs, selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The analysis involved evaluating the measurement model (outer model) and structural model (inner model) through validity, reliability, coefficient of determination, path coefficient, and bootstrapping tests. The results show that Training and Development Programs have a positive and significant effect on Employee Competence ($\beta = 0.570$, $p < 0.05$) and Business Performance ($\beta = 0.326$, $p < 0.05$). Furthermore, Employee Competence has a positive and significant effect on Business Performance ($\beta = 0.430$, $p < 0.05$). Employee Competence also plays a mediating role in the relationship between Training and Development Programs and Business Performance. These findings indicate that improving training and development programs can enhance MSME performance both directly and indirectly through strengthening employee competence.

This is an open access article under the CC BY-NC license.

Corresponding Author:

Miratul Nisah,
Prodi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis,
Jl. Syech. Muhammad Lingkar Utara Sawete Bali I Dompu, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
Email: mahmud@stieyapisdompu.ac.id

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian melalui penciptaan kesempatan kerja, penguatan aktivitas ekonomi masyarakat, serta pengembangan usaha berbasis potensi lokal. Namun, perkembangan UMKM juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas, daya saing, dan keberlangsungan usaha, sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan (Saptaria et al., 2021; Fauji et al., 2021). Hariroh et al. (2024) menjelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja UMKM melalui peningkatan pengetahuan dan keahlian pelaku usaha. Sejalan dengan itu, Sa'diyah dan Wuryaningsih (2024) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Dengan demikian,

kemampuan UMKM untuk berkembang tidak hanya ditentukan oleh modal dan peluang pasar, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan kegiatan usaha.

Kondisi tersebut relevan dengan perkembangan usaha di Kecamatan Woja, Kabupaten Dompu. Publikasi Kecamatan Woja Dalam Angka 2025 menyediakan berbagai data statistik wilayah yang digunakan sebagai bahan perencanaan dan evaluasi pembangunan di Kecamatan Woja, sehingga menunjukkan pentingnya ketersediaan informasi sosial dan ekonomi dalam mendukung pengembangan wilayah (BPS Kabupaten Dompu, 2025). Dalam konteks UMKM kuliner, pelaku usaha dituntut mampu mengelola kegiatan operasional, mempertahankan kualitas produk dan pelayanan, menyesuaikan diri dengan kebutuhan konsumen, serta menjaga keberlangsungan usaha. Oleh karena itu, peningkatan kinerja UMKM kuliner perlu didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang memadai dalam mengelola dan mengembangkan kegiatan usaha.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia UMKM adalah melalui program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan usaha sehingga hasil pembelajaran dapat diterapkan dalam aktivitas operasional. Rahmaturrahman (2022) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pelaku UMKM membutuhkan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan, termasuk pada aspek pemasaran, produksi, dan pengelolaan keuangan. Agustinus et al. (2024) juga menunjukkan bahwa pelatihan hard skill bagi pengelola UMKM dapat mendukung peningkatan kompetensi, produktivitas, inovasi, dan kinerja pelaku usaha. Dalam penelitian ini, program pelatihan dan pengembangan ditinjau melalui kesesuaian materi pelatihan, kualitas instruktur, metode pelatihan, frekuensi pelatihan, dan manfaat pelatihan.

Pentingnya pelatihan juga terlihat dalam kebijakan pengembangan UMKM di Kabupaten Dompu. Pemerintah Kabupaten Dompu melalui kegiatan Pelatihan Manajemen UMKM Tahun 2025 memberikan pembekalan pengetahuan mengenai pengelolaan usaha kepada pelaku usaha baru atau pemula agar mampu mengembangkan usahanya dengan lebih baik. Kegiatan tersebut melibatkan Dinas Koperasi UKM Kabupaten Dompu dan diikuti oleh 30 peserta. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan dan kapasitas pelaku UMKM melalui pelatihan telah menjadi bagian dari upaya pengembangan UMKM di Kabupaten Dompu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana program pelatihan dan pengembangan yang diterima dapat diterjemahkan menjadi kompetensi yang mendukung pencapaian kinerja usaha.

Pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan secara tepat diharapkan mampu membentuk kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan dalam menjalankan usaha. Kompetensi dalam penelitian ini direpresentasikan melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kompetensi memungkinkan individu memahami pekerjaan, menerapkan keterampilan yang dimiliki, menyelesaikan permasalahan, serta menunjukkan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan usaha. Hariroh et al. (2024) menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan performa UMKM. Sementara itu, Sa'diyah dan Wuryaningsih (2024) menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap keberhasilan UMKM. Dengan demikian, kompetensi menjadi sumber daya internal yang penting dalam mendukung kemampuan UMKM menghadapi berbagai tuntutan pengelolaan usaha.

Kompetensi yang semakin baik selanjutnya diharapkan berimplikasi pada peningkatan kinerja usaha. Dalam penelitian ini, kinerja usaha dilihat melalui pertumbuhan penjualan, peningkatan laba, produktivitas usaha, dan keberlangsungan usaha. Kinerja yang baik menunjukkan kemampuan UMKM dalam memanfaatkan sumber daya untuk mencapai hasil usaha dan mempertahankan keberlangsungan aktivitasnya. Sari et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga peningkatan kemampuan sumber daya manusia dapat mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Hasil tersebut diperkuat oleh Sa'diyah dan Wuryaningsih (2024), yang menemukan adanya pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM.

Secara konseptual, Program Pelatihan dan Pengembangan, Kompetensi Karyawan, dan Kinerja Usaha memiliki hubungan yang saling berkaitan. Program pelatihan memberikan kesempatan kepada sumber daya manusia untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan serta keterampilan, sedangkan kompetensi mencerminkan kemampuan untuk menerapkan hasil

pembelajaran tersebut dalam aktivitas usaha. Agustinus et al. (2024) menunjukkan bahwa edukasi melalui pelatihan dapat meningkatkan kompetensi pengelola UMKM sekaligus mendukung produktivitas dan kinerja usaha. Sari et al. (2023) juga menemukan bahwa pelatihan dan kompetensi sama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hubungan tersebut memberikan dasar bahwa pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja usaha dapat berlangsung secara langsung maupun melalui peningkatan kompetensi.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti pada UMKM kuliner di Kecamatan Woja, Kabupaten Dompu, ditemukan adanya variasi dalam kemampuan pelaku usaha mengembangkan dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan dalam kegiatan usahanya. Program pelatihan dan pengembangan yang diterima belum selalu diikuti dengan penerapan hasil pelatihan secara optimal dalam aktivitas usaha. Perbedaan juga terlihat pada kemampuan mengelola operasional, mengembangkan produk, memberikan pelayanan kepada konsumen, serta mempertahankan produktivitas usaha. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan saja belum tentu secara langsung menghasilkan peningkatan kinerja apabila pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh belum berkembang menjadi kompetensi yang dapat diterapkan secara nyata. Hal ini menjadi dasar penting untuk menguji posisi Kompetensi Karyawan sebagai variabel yang menghubungkan Program Pelatihan dan Pengembangan dengan Kinerja Usaha.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji keterkaitan variabel tersebut. Rahmaturrahman (2022) menunjukkan adanya kebutuhan pelatihan dalam pengembangan kompetensi pelaku UMKM, khususnya berkaitan dengan pemasaran, produksi, dan manajemen keuangan. Sari et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Sa'diyah dan Wuryaningsih (2024) menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia memengaruhi kinerja UMKM. Hariroh et al. (2024) juga menegaskan pentingnya kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja UMKM. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut cenderung menguji pelatihan, kompetensi, dan kinerja pada hubungan langsung atau dalam model yang berbeda.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, research gap penelitian ini terletak pada masih terbatasnya penelitian yang mengintegrasikan Program Pelatihan dan Pengembangan, Kompetensi Karyawan, dan Kinerja Usaha dalam satu model mediasi, khususnya pada UMKM sektor kuliner di Kecamatan Woja, Kabupaten Dompu. Selain itu, adanya temuan yang tidak selalu seragam juga memperkuat kebutuhan penelitian lebih lanjut. Sebagai contoh, Hardi et al. (2025) menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM sektor kuliner di Kota Pekanbaru dan pelatihan tidak mampu memoderasi hubungan tersebut. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja UMKM masih memerlukan pengujian pada konteks, wilayah, dan model hubungan yang berbeda.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, novelty penelitian ini terletak pada penempatan Kompetensi Karyawan sebagai variabel intervening yang menjelaskan mekanisme pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Usaha pada UMKM sektor kuliner di Kecamatan Woja, Kabupaten Dompu. Penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh langsung Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Usaha, tetapi juga menguji jalur tidak langsung melalui Kompetensi Karyawan. Pemilihan Kecamatan Woja memberikan konteks lokal yang relevan karena pengembangan kapasitas UMKM melalui pelatihan juga menjadi bagian dari upaya pemerintah daerah Kabupaten Dompu. Berdasarkan kerangka tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kompetensi Karyawan dan Kinerja Usaha, menganalisis pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Usaha, serta menganalisis peran Kompetensi Karyawan dalam memediasi pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Usaha pada UMKM sektor kuliner di Kecamatan Woja, Kabupaten Dompu.

2. TINJAUAN TEORI

Program Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif serta menyesuaikan diri dengan perkembangan

kebutuhan usaha (Sari et al., 2026). Dalam konteks UMKM, pelatihan menjadi penting karena kualitas sumber daya manusia menentukan kemampuan usaha dalam menjalankan kegiatan operasional dan menghadapi perubahan lingkungan bisnis (Shoalihin et al., 2026). Agustinus et al. (2024) menunjukkan bahwa pelatihan hard skill dapat mendukung peningkatan kompetensi pengelola UMKM, sedangkan Tiara et al. (2024) menunjukkan adanya keterkaitan pelatihan dan kompetensi dengan kinerja UMKM. Temuan terbaru Nikmah dan Nurhidayati (2025) juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM.

Dalam penelitian ini, Program Pelatihan dan Pengembangan (X) diukur melalui lima indikator, yaitu kesesuaian materi pelatihan, kualitas instruktur, metode pelatihan, frekuensi pelatihan, dan manfaat pelatihan. Kesesuaian materi menunjukkan relevansi materi dengan kebutuhan pekerjaan; kualitas instruktur menggambarkan kemampuan instruktur dalam menguasai dan menyampaikan materi; metode pelatihan menunjukkan kesesuaian pendekatan pembelajaran; frekuensi pelatihan menggambarkan keteraturan pelaksanaan program; sedangkan manfaat pelatihan menunjukkan kontribusi pelatihan terhadap peningkatan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Kelima indikator tersebut selanjutnya dijabarkan menjadi 15 pernyataan dalam instrumen penelitian.

Kompetensi Karyawan

Kompetensi Karyawan merupakan kemampuan sumber daya manusia yang tercermin melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dalam konteks UMKM, kompetensi menjadi sumber daya penting karena individu dituntut mampu memahami pekerjaan, menerapkan keterampilan, menyelesaikan permasalahan operasional, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan kebutuhan usaha. Hariroh et al. (2024) menegaskan pentingnya kompetensi sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja UMKM. Suranto et al. (2023) juga menunjukkan bahwa aspek kompetensi sumber daya manusia berperan dalam peningkatan kinerja pada lingkungan UMKM.

Temuan yang lebih baru memperkuat hubungan tersebut. Windasari et al. (2025) menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM di Kota Tangerang. Hasil penelitiannya menunjukkan kontribusi kompetensi SDM terhadap kinerja UMKM sebesar 30,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi bukan hanya kemampuan individual, tetapi juga merupakan modal penting bagi UMKM dalam mencapai hasil usaha yang lebih baik.

Dalam penelitian ini, Kompetensi Karyawan (Z) diukur melalui tiga indikator, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Pengetahuan berkaitan dengan pemahaman mengenai tugas, prosedur, dan standar pekerjaan; keterampilan menunjukkan kemampuan menerapkan pengetahuan dalam menjalankan pekerjaan; sedangkan sikap kerja berkaitan dengan tanggung jawab, kedisiplinan, dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan. Ketiga indikator tersebut dijabarkan menjadi sembilan pernyataan dalam instrumen penelitian.

Kinerja Usaha

Kinerja usaha merupakan gambaran tingkat keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya dan pelaksanaan aktivitas bisnis secara efektif. Dalam konteks UMKM, kinerja usaha tidak hanya berkaitan dengan pencapaian finansial, tetapi juga mencerminkan kemampuan usaha meningkatkan produktivitas, berkembang, beradaptasi, dan mempertahankan keberlangsungan kegiatan usahanya. Astarinaya et al. (2024) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki keterkaitan dengan kinerja UMKM sektor kuliner, sedangkan Sa'diyah dan Wuryaningsih (2024) menunjukkan bahwa kompetensi SDM berperan dalam menjelaskan kinerja UMKM.

Hasil penelitian Apriani et al. (2025) semakin memperkuat hubungan tersebut. Penelitian pada UMKM Sentra Kertabumi Karawang menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha. Temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan kompetensi SDM dapat menjadi salah satu strategi dalam meningkatkan daya saing dan pencapaian kinerja UMKM.

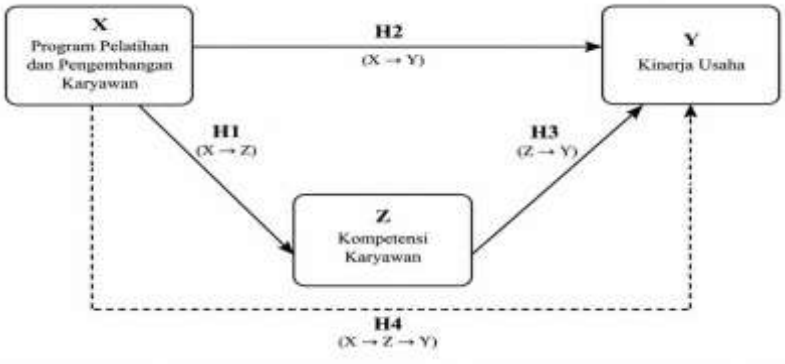
Dalam penelitian ini, Kinerja Usaha (Y) diukur melalui empat indikator, yaitu pertumbuhan penjualan, peningkatan laba, produktivitas usaha, dan keberlangsungan usaha. Pertumbuhan penjualan menggambarkan perkembangan hasil penjualan dan permintaan; peningkatan laba menunjukkan kemampuan usaha menghasilkan keuntungan; produktivitas usaha menggambarkan kemampuan memanfaatkan sumber daya untuk mencapai hasil secara efektif; sedangkan keberlangsungan usaha menunjukkan kemampuan UMKM untuk bertahan, beradaptasi, dan mempertahankan perkembangan usahanya. Keempat indikator tersebut dijabarkan menjadi 12 pernyataan dalam instrumen penelitian.

Hubungan Program Pelatihan dan Pengembangan, Kompetensi Karyawan, dan Kinerja Usaha

Program Pelatihan dan Pengembangan, Kompetensi Karyawan, dan Kinerja Usaha memiliki hubungan yang saling berkaitan dalam mendukung keberhasilan pengelolaan UMKM. Program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan usaha dapat membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sumber daya manusia sehingga mendukung terbentuknya kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan aktivitas usaha. Agustinus et al. (2024) menunjukkan bahwa pelatihan dapat mendukung peningkatan kompetensi pengelola UMKM, sedangkan Tiara et al. (2024) menunjukkan adanya keterkaitan antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja UMKM. Kompetensi yang tercermin melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja selanjutnya dapat mendukung pelaksanaan aktivitas usaha secara lebih efektif dan produktif. Astarinaya et al. (2024) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja UMKM sektor kuliner, sedangkan Windasari et al. (2025) dan Apriani et al. (2025) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja UMKM. Selain itu, kompetensi dapat berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan faktor pengembangan usaha dengan pencapaian kinerja, sebagaimana Sofiati (2025) menunjukkan peran kompetensi sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan kinerja UMKM.

Berdasarkan hubungan tersebut, Program Pelatihan dan Pengembangan diperkirakan dapat memengaruhi Kinerja Usaha secara langsung maupun secara tidak langsung melalui Kompetensi Karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan Kompetensi Karyawan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Program Pelatihan dan Pengembangan dengan Kinerja Usaha.

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber: Bao dan Zhao, 2018

Keterangan:

⟶ Hubungan Langsung

⇢ Hubungan Tidak Langsung

Pengembangan Hipotesis

H1: *Program Pelatihan dan* Pengembangan *berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Karyawan*

Program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan. Agustinus et al. (2024) menunjukkan bahwa pelatihan dapat mendukung peningkatan kompetensi pengelola UMKM. Temuan tersebut diperkuat oleh Tiara et al. (2024) yang menunjukkan keterkaitan pelatihan dengan pengembangan kompetensi sumber daya manusia UMKM. Dengan demikian, semakin baik Program Pelatihan dan Pengembangan yang diterima, semakin baik pula Kompetensi Karyawan. Oleh karena itu, diajukan H1.

H2: *Program Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha*

Program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas usaha sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja. Tiara et al. (2024) menunjukkan adanya keterkaitan antara pelatihan dan kinerja UMKM. Nikmah dan Nurhidayati (2025) juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM. Dengan demikian, semakin baik Program Pelatihan dan Pengembangan, semakin baik pula Kinerja Usaha. Oleh karena itu, diajukan H2.

H3: *Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha.*

Kompetensi yang tercermin melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja memungkinkan sumber daya manusia menjalankan aktivitas usaha secara lebih efektif dan produktif. Astarinaya et al. (2024) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja UMKM sektor kuliner. Temuan tersebut diperkuat oleh Windasari et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Dengan demikian, semakin baik Kompetensi Karyawan, semakin baik pula Kinerja Usaha. Oleh karena itu, diajukan H3.

H4: *Kompetensi Karyawan memediasi pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Usaha*

Program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang selanjutnya diwujudkan dalam kompetensi dan diterapkan untuk mendukung pencapaian kinerja usaha. Agustinus et al. (2024) menunjukkan bahwa pelatihan dapat mendukung peningkatan kompetensi, sedangkan Astarinaya et al. (2024) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja UMKM sektor kuliner. Selain itu, Sofiati (2025) menunjukkan bahwa kompetensi dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan kinerja UMKM. Dengan demikian, Program Pelatihan dan Pengembangan diperkirakan tidak hanya memengaruhi Kinerja Usaha secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui Kompetensi Karyawan. Oleh karena itu, diajukan H4.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel berdasarkan data numerik melalui pengujian statistik (Creswell & Creswell, 2018). Penelitian ini dilakukan pada UMKM sektor kuliner di Kecamatan Woja, Kabupaten Dompu, dengan variabel Program Pelatihan dan Pengembangan (X) sebagai variabel eksogen, Kompetensi Karyawan (Z) sebagai variabel intervening, dan Kinerja Usaha (Y) sebagai variabel endogen.

Populasi penelitian adalah pemilik (owner) UMKM sektor kuliner di Kecamatan Woja, Kabupaten Dompu. Sampel penelitian berjumlah 80 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling (Ferdinand, 2014) dengan kriteria pemilik UMKM sektor kuliner yang menjalankan usaha di Kecamatan Woja, terlibat langsung dalam pengelolaan usaha, serta memahami kondisi karyawan yang bekerja pada usahanya. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju) (Sugiyono, 2022).

Instrumen penelitian terdiri atas tiga konstruk utama. Variabel Program Pelatihan dan Pengembangan (X) diukur melalui 15 indikator yang mencakup kesesuaian materi, kualitas instruktur, metode pelatihan, frekuensi pelaksanaan, dan manfaat pelatihan. Variabel Kompetensi Karyawan (Z) diukur melalui 9 indikator yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Sementara itu, variabel Kinerja Usaha (Y) diukur melalui 12 indikator yang mencakup pertumbuhan penjualan, peningkatan laba, produktivitas, dan keberlangsungan usaha.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Hair et al., 2022) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Evaluasi outer model dilakukan melalui pengujian validitas konvergen menggunakan nilai outer loading dan *Average Variance Extracted* (AVE) (Fornell & Larcker, 1981), reliabilitas konstruk menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, serta validitas diskriminan menggunakan nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) (Henseler et al., 2015).

Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan melalui pengujian nilai R-Square (R^2) (Cohen, 1988) untuk melihat kemampuan prediksi model serta pengujian hubungan antarvariabel menggunakan prosedur bootstrapping. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai koefisien jalur (path coefficient), t-statistic, dan p-value dengan tingkat signifikansi 5%. Analisis mediasi dilakukan untuk mengetahui peran Kompetensi Karyawan dalam menjelaskan hubungan antara Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Usaha melalui pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung pada model struktural.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 80 pemilik (*owner*) UMKM sektor kuliner di Kecamatan Woja, Kabupaten Dompu. Responden didominasi oleh perempuan sebanyak 44 orang (55,0%), berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 37 orang (46,2%), telah menjalankan usaha selama lebih dari 6 tahun sebanyak 33 orang (41,2%), dan memiliki jumlah karyawan 4–6 orang sebanyak 32 orang (40,0%).

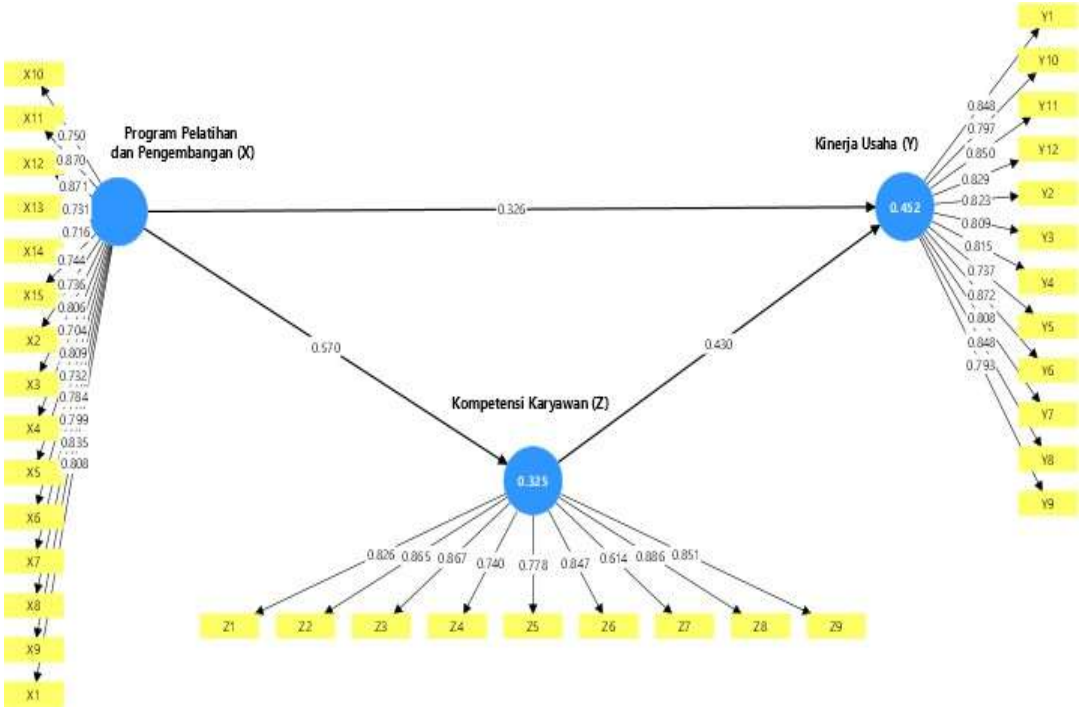
Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai kemampuan indikator dalam merepresentasikan konstruk penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan pendekatan partial least squares *Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Tahapan evaluasi outer model meliputi pengujian validitas konvergen, reliabilitas konstruk, dan validitas diskriminan.

Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator mampu menjelaskan konstruk laten yang diukur. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai outer loading pada masing-masing indikator. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* ≥ 0,70.

Gambar 2. Model Pengukuran PLS-SEM (PLS *Algorithm*)



Sumber: Output SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Gambar 1, model penelitian terdiri dari tiga konstruk, yaitu Program Pelatihan dan Pengembangan (X), Kompetensi Karyawan (Z), dan Kinerja Usaha (Y). Hasil estimasi PLS Algorithm menunjukkan nilai outer loading masing-masing indikator terhadap konstruknya. Ringkasan hasil pengujian outer loading disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji *Outer Loading*

Konstruk	Rentang Outer Loading	Keterangan
Program Pelatihan dan Pengembangan (X)	0,704–0,871	Valid
Kompetensi Karyawan (Z)	0,740–0,886	Valid
Kinerja Usaha (Y)	0,737–0,872	Valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh konstruk penelitian memiliki nilai outer loading yang berada di atas batas minimum 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan mampu merepresentasikan konstruk penelitian dengan baik.

Reliabilitas Konstruk dan Average Variance Extracted (AVE)

Pengujian reliabilitas konstruk dilakukan untuk memastikan konsistensi indikator dalam mengukur variabel laten penelitian. Evaluasi reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, sedangkan validitas konvergen diperkuat melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Konstruk dinyatakan memenuhi kriteria apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70 serta nilai AVE lebih besar dari 0,50.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk dan Validitas Konvergen

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Program Pelatihan dan Pengembangan (X)	0,954	0,959	0,611	Reliabel
Kompetensi Karyawan (Z)	0,934	0,945	0,660	Reliabel
Kinerja Usaha (Y)	0,955	0,961	0,672	Reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh konstruk penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Selain itu, nilai AVE pada seluruh konstruk juga berada di atas 0,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas konstruk dan validitas konvergen, sehingga instrumen penelitian dinyatakan mampu mengukur konstruk secara konsisten.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki perbedaan konsep yang jelas dan mampu menjelaskan fenomena yang berbeda. Pengujian validitas diskriminan pada penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai HTMT antar konstruk berada di bawah batas 0,90.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

Hubungan Konstruk	HTMT	Keterangan
Program Pelatihan dan Pengembangan (X) – Kompetensi Karyawan (Z)	0,575	Memenuhi
Program Pelatihan dan Pengembangan (X) – Kinerja Usaha (Y)	0,575	Memenuhi
Kompetensi Karyawan (Z) – Kinerja Usaha (Y)	0,641	Memenuhi

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah nilai batas 0,90. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konstruk Program Pelatihan dan Pengembangan (X), Kompetensi Karyawan (Z), dan Kinerja Usaha (Y) memiliki validitas diskriminan yang baik, sehingga setiap variabel mampu mengukur konsep yang berbeda dalam model penelitian.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel laten penelitian. Pengujian inner model dilakukan melalui analisis koefisien determinasi (*R-Square*) dan pengujian hubungan antar konstruk menggunakan prosedur bootstrapping pada SmartPLS 4.

Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Nilai R-Square (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel endogen. Semakin besar nilai R^2, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Konstruk Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Kompetensi Karyawan (Z)	0,325	0,316
Kinerja Usaha (Y)	0,452	0,438

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4 (2026)

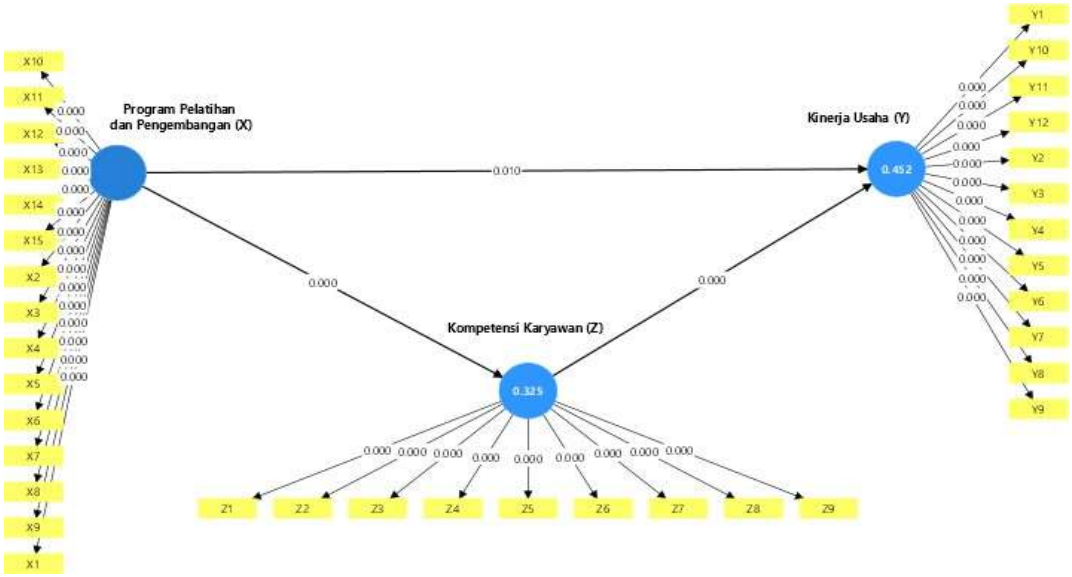
Berdasarkan Tabel 4, nilai R-Square Kompetensi Karyawan (Z) sebesar 0,325 menunjukkan bahwa Program Pelatihan dan Pengembangan mampu menjelaskan 32,5% variasi Kompetensi Karyawan. Sementara itu, nilai *R-Square* Kinerja Usaha (Y) sebesar 0,452 menunjukkan bahwa

Program Pelatihan dan Pengembangan dan Kompetensi Karyawan mampu menjelaskan 45,2% variasi Kinerja Usaha.

Hasil Model Struktural *Bootstrapping*

Pengujian model struktural dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping pada SmartPLS 4 untuk mengetahui signifikansi hubungan antar konstruk penelitian. Hasil estimasi model struktural ditampilkan pada Gambar 2.

Gambar 3. Model Struktural Hasil *Bootstrapping* SmartPLS 4



Sumber: Output SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Gambar 3, model struktural menunjukkan nilai koefisien jalur antar variabel, yaitu hubungan Program Pelatihan dan Pengembangan (X) terhadap Kompetensi Karyawan (Z) sebesar 0,570, hubungan Program Pelatihan dan Pengembangan (X) terhadap Kinerja Usaha (Y) sebesar 0,326, serta hubungan Kompetensi Karyawan (Z) terhadap Kinerja Usaha (Y) sebesar 0,430.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS 4 dengan melihat nilai koefisien jalur (*Original Sample*), *T-statistic*, dan *P-value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-statistic* > 1,96 dan *P-value* < 0,05.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hip.	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur (β)	T-Statistic	P-Value	Keputusan
H1	Program Pelatihan dan Pengembangan (X) → Kompetensi Karyawan (Z)	0,570	5,486	0,000	Diterima
H2	Program Pelatihan dan Pengembangan (X) → Kinerja Usaha (Y)	0,326	2,587	0,010	Diterima
H3	Kompetensi Karyawan (Z) → Kinerja Usaha (Y)	0,430	3,666	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 5, seluruh hipotesis penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Program Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh terhadap Kompetensi Karyawan (β = 0,570; p < 0,05), Program Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja Usaha (β = 0,326; p < 0,05), serta Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Usaha (β = 0,430; p < 0,05). Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kompetensi Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Program Pelatihan dan Pengembangan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Karyawan (Z) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,570, *t-statistic* sebesar 5,486, dan p-value sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas program pelatihan dan pengembangan mampu meningkatkan kompetensi karyawan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja. Secara teoritis, pelatihan dan pengembangan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kemampuan individu agar mampu menjalankan pekerjaan secara efektif (Armstrong & Taylor, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan Wibowo dan Ahmadi (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan. Selain itu, Purwantiningsih dan Noerman (2024) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki peran dalam meningkatkan kompetensi melalui pendekatan SEM-PLS. Temuan Hamid et al. (2024) juga memperkuat bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan dan kompetensi berperan dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa program pelatihan dan pengembangan merupakan strategi penting dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pada sektor usaha.

Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Usaha

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Program Pelatihan dan Pengembangan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,326, t-statistic sebesar 2,587, dan p-value sebesar 0,010. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja usaha melalui peningkatan kemampuan kerja, produktivitas, dan efektivitas operasional. Secara teoritis, pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan investasi organisasi untuk meningkatkan kemampuan individu sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Armstrong & Taylor, 2020). Temuan ini sejalan dengan penelitian Hamid et al. (2024) yang membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompetensi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Selain itu, Purwantiningsih dan Noerman (2024) melalui pendekatan SEM-PLS menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui peningkatan kompetensi. Penelitian Saputra et al. (2024) juga menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa program pelatihan dan pengembangan merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja usaha melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Usaha

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,430, nilai t-statistic sebesar 3,666, dan p-value sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan mampu mendorong peningkatan kinerja usaha melalui kemampuan kerja, penguasaan tugas, serta efektivitas dalam menjalankan aktivitas operasional. Secara teoritis, kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang optimal (Armstrong & Taylor, 2020). Temuan penelitian ini sejalan dengan Suranto et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja UMKM. Selain itu, penelitian Ningsih et al. (2026) membuktikan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan hasil kerja organisasi. Penelitian Jitmau dan

Indrasari (2025) juga menunjukkan bahwa kompetensi berperan dalam meningkatkan kinerja pelaku UMKM melalui penguatan kemampuan sumber daya manusia. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa kompetensi karyawan merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja usaha, khususnya pada sektor UMKM yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Peran Kompetensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan (Z) berperan dalam memediasi hubungan antara Program Pelatihan dan Pengembangan (X) terhadap Kinerja Usaha (Y). Pengaruh tidak langsung diperoleh dari perkalian koefisien jalur X → Z (0,570) dan Z → Y (0,430) dengan nilai sebesar 0,245. Hasil ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja usaha, tetapi juga melalui peningkatan kompetensi karyawan. Temuan ini mendukung pandangan Armstrong dan Taylor (2020) bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan proses strategis untuk meningkatkan kemampuan individu yang pada akhirnya berdampak terhadap pencapaian organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Purwantiningsih dan Noerman (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pelatihan dan peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, Hamid et al. (2024) juga menemukan bahwa kompetensi menjadi mekanisme penting yang menghubungkan pelatihan kerja dengan peningkatan kinerja. Dengan demikian, kompetensi karyawan menjadi faktor penting yang menjelaskan bagaimana program pelatihan dan pengembangan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja usaha pada sektor UMKM.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Program Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Karyawan serta Kinerja Usaha pada UMKM sektor kuliner di Kecamatan Woja, Kabupaten Dompu. Selain itu, Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Usaha. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan pengembangan dapat mendorong peningkatan kinerja usaha melalui penguatan kompetensi karyawan, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agustinus, A., Adda, H. W., Ibrahim, A. I., Wirastuti, W., & Buntuang, P. C. D. (2024). Edukasi melalui pelatihan hard skill terhadap peningkatan kompetensi pengelola UMKM. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *5*(5), 8303–8312. https://doi.org/10.31004/cdj.v5i5.33991

Agustinus, A., Haryono, S., & Wulandari, R. (2024). Pengaruh pelatihan hard skill terhadap peningkatan kompetensi pengelola UMKM dalam menghadapi perkembangan bisnis. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.

Apriani, Z., Rahman, S. A. Y., Yani, D., & Rosmawati, E. (2025). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja usaha pada UMKM Sentra Kertabumi Karawang. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, *3*(1), 172–182. https://doi.org/10.61132/rimba.v3i1.1586

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Astarinaya, N. K. D., Padnyawati, K. D., & Erlina Wati, N. W. A. (2024). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pengelolaan keuangan terhadap kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) sektor kuliner se-Kota Denpasar. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, *5*(1), 176–182. https://doi.org/10.32795/hak.v5i1.4529

Astarinaya, N. P., et al. (2024). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM sektor kuliner. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Dompu. (2025). *Pelatihan manajemen UMKM Kabupaten Dompu*. Pemerintah Kabupaten Dompu.

Bao, Y., Li, C., & Zhao, H. (2018). Servant leadership and engagement: A dual mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, *33*(6), 406–417. https://doi.org/10.1108/JMP-12-2017-0435

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203771587

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Fauji, D. A. S., Puspasari, I. D., Arisman, Kh, E., Rahadjeng, E. R., Nurjannah, D., Subhan, E. S., Mahmud, Utami, B., Aisyah, E. N., Saptaria, L., & Rahman, F. (2021). *Manajemen UMKM dan kewirausahaan: Tinjauan teori dan review riset*. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, *18*(1), 39–50. https://doi.org/10.1177/002224378101800104

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least square structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.

Hamid, M. N., Alexandri, M. B., & Purnomo, M. (2024). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi karyawan sebagai variabel mediasi pada departemen produksi pada salah satu perusahaan tambang di Indonesia. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, *9*(2), 1920. https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1920

Hariroh, F. M. R., Azis, N., Sandi, P. H., Hermiati, N. F., & Aprilia, W. (2024). Peranan kompetensi sumber daya manusia UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM. *Jurnal Pengabdian Bersama Masyarakat Indonesia*, *2*(1), 48–54. https://doi.org/10.59031/jpbmi.v2i1.303

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *43*(1), 115–135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8

Jitmau, Y., & Indrasari, M. (2025). Pengaruh pelatihan, pembinaan dan motivasi terhadap kinerja pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) melalui kompetensi sebagai variabel intervening pada Kota Sorong. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, *5*(5). https://doi.org/10.53625/jirk.v5i5.11416

Nikmah, K., & Nurhidayati, M. (2025). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pelaku UMKM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

Nikmah, N. L. J., & Nurhidayati, A. (2025). Pengaruh motivasi kewirausahaan, budaya kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pelaku UMKM Desa Gedongmulyo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, *9*(1). https://doi.org/10.29040/jie.v8i4.16230

Ningsih, W. K., Panggayudi, D. S., & Soleh, M. (2026). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT ISS Indonesia. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *6*(1), 43–54. https://doi.org/10.30651/imp.v6i1.31233

Purwantiningsih, S., & Noerman, T. (2024). The influence of training and development on employee work productivity through competence as an intervening variable (Study of Bank BNI employees at RM level DKI Jakarta). *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, *3*(5), 1955–1966. https://doi.org/10.55927/eajmr.v3i5.9096

Rani, T. C., Firayanti, Y., & Mahardhika, T. (2024). Peranan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja UMKM (Studi kasus pada pelaku UMKM di Desa Kuala Dua, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya). *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, *1*(9), 692–712. https://doi.org/10.62335/f2jh8f79

Sa'diyah, S. K., & Wuryaningsih. (2024). Dampak literasi keuangan dan kompetensi SDM terhadap kinerja UMKM di Malang Raya: Peran moderasi sistem informasi akuntansi. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis*, *8*(2), 539–548. https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1800

Saputra, R. A., Setyadi, M. C. S., & Supriadi, B. (2024). The influence of competence, training, and career development on the performance members of Hanudnas Pusdiklat Surabaya. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, *3*(1), 134–143. https://doi.org/10.56070/ibmaj.2024.016

Saptaria, L., Ambarwati, T., Mahmud, Zuana, M. M. M., Arisman, Zulpardisyah, & Pambudy, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi pengembangan human capital*. Pascal Books.

Sari, N. L. G. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh pelatihan, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar. *EMAS: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *4*(5), 1215–1228. https://doi.org/10.36733/emas.v4i5.6660

Sari, E. P., Mahmud, M., & Mauzu, F. (2025). The effect of facilities and training on employee performance, with organizational commitment as an intervening variable. *Advances in Management & Financial Reporting*, *4*(3). https://doi.org/10.60079/amfr.v4i3.964

Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of market research*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1

Sofiati, E. (2025). Peran kompetensi sebagai variabel mediasi dalam hubungan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.

Suranto, S., Amalia, M. R., & Pratiwi, A. (2023). Kompetensi sumber daya manusia bagi peningkatan kinerja karyawan UMKM di sentra industri batik. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, *15*(2), 282–295. https://doi.org/10.24905/permana.v15i2.282

Shoalihin, S., Samsudin, & Falak, S. A. (2026). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM kawasan lingkar tambang. *INTENSI: Jurnal Riset Manajemen*, *1*(2). https://doi.org/10.69666/kgdx7397

Tiara, D., et al. (2024). Pengaruh pelatihan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Wibowo, S., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. *PENG Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, *2*(2), 1208–1218. https://doi.org/10.62710/aza0xd33

Windasari, D., et al. (2025). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM di Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*.