

## Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Kecil Menengah

Dorris Yadewani  
[dorris290@gmail.com](mailto:dorris290@gmail.com)  
Universitas Sumatera Barat

### *Abstract*

*The research conducted on small and medium enterprises Tahu ATB in Padang, aims to analyze the effect of training on employee performance, analyze the effect of job satisfaction on employee performance and analyze the effect of competence on employee performance. The population of this study were all employees, namely as many as 10 people, the sampling technique was using a census technique. Data analysis techniques using multiple regression and hypothesis testing using SPSS 26. The results of this study are training has a significant effect on employee performance, competence has a significant effect on employee performance and job satisfaction has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *competence, job satisfaction, small and medium enterprise, training*

### 1. Pendahuluan

Sampai saat ini kehadiran usaha kecil menengah (UKM) masih menjadi topik hangat untuk terus dibicarakan karena UKM tetap mampu memberikan kontribusi untuk pembangunan dan pertumbuhan ekonomi serta berpotensi besar untuk mengatasi masalah pengangguran (Aryadi, R., & Hoesin, 2022). Selanjutnya UKM telah diakui secara global sebagai mesin pertumbuhan dan perkembangan ekonomi (Ogechukwu, 2011). UKM nantinya diharapkan mampu memimpin perekonomian di seluruh dunia (Shams et al., 2018). Di Indonesia, undang-undang yang mengatur tentang usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. Dalam undang-undang tersebut UMKM dijelaskan sebagai perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu.

Keberadaan UKM di Kota Padang terus meningkat selama periode 2016-2020. Ini cukup menjelaskan bahwa bisnis UKM di Kota Padang tergolong bisnis yang memiliki prospek yang cukup baik dan memiliki arti bahwa keberhasilan UKM juga didukung oleh kinerja karyawan (A. Mangkunegara, 2011; Sukwadi & Meliana, 2014). Salah satu UKM yang cukup mendominasi dalam memproduksi tahu dan ikut juga dalam kegiatan pemasaran, serta penjualan adalah Tahu ATB. Kehadiran Tahu ATB di Kota Padang dimulai Pada tahun 2014, yang awalnya hanya terdiri dari 4 orang karyawan saja dan sekarang sudah berjumlah 10 orang. Berbagai upaya dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan yang ada di Tahu ATB, salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan.

Secara empiris banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan UKM, seperti kompensasi (Usman *et al.*, 2023), keterampilan kerja, pengalaman kerja dan kemampuan kerja (Mongilala *et al.*, 2022), pengalaman kerja dan kompetensi (Ratu *et al.*, 2020). Beberapa peneliti telah menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan usaha kecil menengah (Mackelprang, A.W., Jayaram, J. and Xu, 2012; Chang, C. C., Tseng, K. H., Chou, P. N., & Chen, 2011; Wattiheluw, 2019; Rahaman & Uddin, 2022). Sementara itu hasil penelitian Sukwadi dan Meliana (2014) menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini masih dapat diperdebatkan karena hasilnya inkonsisten. Hasil penelitian yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan usaha kecil menengah juga telah dibuktikan oleh Bagus *et al.*, (2016)

dan Agustinah et al. (2020). Ini bermakna jika setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja pekerjaan yang lebih baik.

Sementara untuk variabel kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan UKM juga masih dapat diperdebatkan, ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian Dharmanegara et al., (2016) Sholehatusya'diah (2017), dan Agustinah et al. (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lumanauw (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa masih adanya *research gap* atau hasil penelitian yang tidak konsisten yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Ini juga didukung oleh keterbatasan studi mengenai pengembangan sumber daya manusia pada UKM (Iles, P., & Yolles, 2003; Pajo, K., Coetzer, A., & Guenole, 2010).

Dari penjelasan di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain 1) untuk menganalisa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan UKM ATB Tahu di Kota Padang, 2) untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UKM ATBA Tahu di Kota Padang, dan 3) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan ATB Tahu di Kota Padang.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1. Variabel Penelitian

#### 1) Usaha Kecil Menengah

Usaha kecil menengah (UKM) didefinisikan sebagai usaha dengan beberapa karakteristik yang menjadi ciri khas UKM tersebut. Merujuk pada UU No. 20 Tahun 2008 Bab IV Pasal 16 yang mengatur tentang usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) mengatur beberapa kriteria UMKM, antara lain:

- a) Standar untuk usaha kecil: Memiliki total aset lebih dari Rp50.000.000,- Rp500.000.000 dan tidak termasuk tempat usaha dan tanah. Transaksi tahunan memiliki imbal hasil antara Rp 300.000.000,- Rp 2.500.000.000.
- b) Standar untuk usaha menengah: Total aset Rp500.000.000 - Rp10.000.000.000 dengan catatan pembatasan wilayah dan struktur sebagai posisi bisnis. Demikian juga, penawaran tahunannya adalah Rp 2.500.000.000 - Rp 50.000.000.000

#### 2) Kinerja Karyawan

Rivai dan Jauvani (2010) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku seseorang sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Selanjutnya kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh dari kebutuhan pekerjaan (Bangun, 2017). Sementara itu kinerja karyawan berhubungan dengan kuantitas keluaran, kualitas keluaran, ketepatan waktu keluaran, keberadaan atau kehadiran pada pekerjaan, efisiensi pekerjaan yang diselesaikan dan efektifitas pekerjaan yang diselesaikan (Mathis, R.L. and Jackson, 2009).

#### 3) Pelatihan

Banyak cara yang dilakukan untuk menjalankan pelatihan bagi karyawan dalam hal kewirausahaan seperti meningkatkan keterampilan karyawan dan pelatihan manajemen umum (Magableh et al., 2011). Pelatihan merupakan tanggung jawab pengelola usaha untuk mengembangkan kinerja SDM-nya dalam rangka meningkatkan daya saing. (Yahya, 2012). Lainnya, pelatihan menjadi saraf yang mengungkapkan kebutuhan akan fasih dan sempurna fungsi kerja, yang membantu dalam meningkatkan keunggulan kerja, kehidupan karyawan serta pengembangan organisasi (Kulkarni, 2013)

#### 4) Kepuasan Kerja

Kesuksesan sektor UKM juga bergantung pada kepuasan kerja karyawannya karena karyawan yang puas cenderung lebih produktif di tempat kerja dan secara positif meningkatkan kinerja bisnis UKM. Menurut Mangkunegara (2011), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Lainnya kepuasan kerja juga diartikan sebagai persepsi seseorang terhadap hasil kerjanya (Yadewani & Nasrul, 2019)

- 5) Kompetensi  
We (2017) menjelaskan bahwa kompetensi digambarkan sebagai keterampilan, pengetahuan, bakat, dan perilaku individu yang dapat diukur atau terlihat yang memungkinkannya menjalankan kehidupan atau aktivitas pekerjaan yang efektif. Selain itu setiap karyawan membutuhkan kompetensi yang berbeda-beda sesuai dengan bidang kerja yang digeluti dan tempat mereka bekerja (Ghazali, 2020).

## 2.2. Pengembangan Hipotesis

- 1) Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan  
Beberapa peneliti telah menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan usaha kecil menengah (Mackelprang, A.W., Jayaram, J. and Xu, 2012; Chang, C. C., Tseng, K. H., Chou, P. N., & Chen, 2011; Wattiheluw, 2019). Ini bermakna bahwa, pelatihan yang diberikan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, sehingga mau tidak mau pemilik atau pengelola usaha harus mengadakan berbagai macam pelatihan yang akhirnya akan berdampak kepada keberlangsungan usaha tersebut.
- 2) Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan  
Dharmanegara et al., (2016) mempelajari pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja individu bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja. Dalam bekerja, masing-masing karyawan tidak akan lepas dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut dan keadaan lingkungan kerja dalam suatu organisasi di mana mereka bekerja. Secara nyata, kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut (Bagus et al., 2016; Agustinah et al., 2020).
- 3) Kompetensi dan Kinerja Karyawan  
(Sedarmayanti, 2007) adalah sebagai berikut: "Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi. Begitu juga dengan (We, 2017) Kompetensi digambarkan sebagai keterampilan, pengetahuan, bakat, dan perilaku individu yang dapat diukur atau terlihat yang memungkinkannya menjalankan kehidupan atau aktivitas pekerjaan yang efektif.

## 3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan ATB Tahu Kota Padang yang berjumlah 10 orang. Sampel penelitian adalah jika subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sampai penelitian menjadi populasi (Arikunto, 2013). Secara total, 10 kuesioner dibagikan kepada karyawan ATB Tahu. Seluruh kuesioner kembali dan terisi dengan baik dengan jawaban 100%. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan SPSS 26

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Instrumen data berupa kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan ATB Tahu Kota Padang ini diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5, yang terdiri dari empat variable utama, yaitu:

- 1) Kepuasan Kerja Karyawan  
Kepuasan kerja di ukur dengan sepuluh (10) indikator, yaitu organisasi dan manajemen, supervisi, isi pekerjaan, gaji, pekerjaan itu sendiri, rekam kerja, alasan, promosi, lingkungan kerja, kondisi kerja dan kesempatan kerja (Sukwadi & Meliana, 2014).
- 2) Pelatihan  
Pelatihan kerja di ukur dengan enam (6) indikator yaitu metode pelatihan, materi pelatihan, sarana belajar, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan (Sukwadi & Meliana, 2014).
- 3) Kompensasi  
Untuk variabel kompetensi diukur dengan empat (4) indikator yaitu pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja (Claudia & Sangen, 2022).

- 4) Kinerja Karyawan  
Kinerja karyawan di ukur dengan delapan (8) indikator yaitu pengetahuan kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, personal Quality, Inisisatif, dependability, kooperatif dan kreativitas. (Ronald Sukwadi; 2014).

#### 4. Analisis Data dan Pembahasan

##### 4.1. Analisis Data

###### 1) Profil Responden

Dalam penelitian ini profil responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan penghasilan. Hasil analisis di sajikan dalam bentuk frekuensi dan persentase.

**Tabel 1. Profil responden**

Demografi	Kategori	Jumlah(orang)	Presentase(%)
Jenis Kelamin	Laki laki	9	90%
	Perempuan	1	10%
	Total	10	
Usia	18-29 Tahun	7	
	30-39 Tahun	3	70%
	> 40 Tahun	0	30%
	Total	10	
Pendidikan Terakhir	SD	3	30%
	SMP	2	20%
	SMA	4	40%
	S1	1	10%
	Total	10	
Lama bekerja	1-3 Tahun	3	30%
	4-6 Tahun	5	50%
	> 7 Tahun	2	20%
	Total	10	
Penghasilan	1.000.000- 2.000.00	7	70%
	2.500.000-	3	30%
	3.000.000	3	30%
	Total	10	

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dari tabel 1 di atas, dapat diketahui berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 9 orang (90%) dan perempuan sebanyak 1 orang (10%). Dari segi usia, karyawan yang memiliki usia diantara 18-29 tahun sebanyak 7 orang (70%), sementara yang memiliki usia 30-39 tahun sebanyak 3 orang (30%). Selanjutnya dari lama bekerja, lama bekerja karyawan 1-3 tahun sebanyak 3 orang (30%), dan yang memiliki lama kerja antara 4-6 tahun sebanyak 5 orang (50%) dan lama bekerja di atas 7 tahun sebanyak 2 orang (20%). Dan terakhir dari penghasilan yang diperoleh oleh karyawan, karyawan yang memiliki penghasilan diantara Rp. 1.000.000,- sampai dengan Rp. 2.000.000,- sebanyak 7 orang (70%) dan karyawan yang memiliki penghasilan diantara Rp.2.500.000 sampai dengan Rp. 3.000.000,- sebanyak 3 orang (30%).

2) Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak (Ghozali, 2001)

a) Linieritas antara variabel pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

**Tabel 2. Hasil Uji Linieritas Pelatihan dengan Kinerja**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	43.900	6	7.317	2.439	.248
		Linearity	29.610	1	29.610	9.870	.052
		Deviation from Linearity	14.290	5	2.858	.953	.553
	Within Groups		9.000	3	3.000		
Total			52.900	9			

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas, nilai *sig deviation from linearity* diperoleh nilai sig. 0,553 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang signifikan antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan UKM

b) Linieritas antara variabel kepuasan kerja karyawan ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y)

**Tabel 3. Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja dengan Kinerja**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan	Between Groups	(Combined)	48.400	8	6.050	1.344	.586
		Linearity	22.571	1	22.571	5.016	.267
		Deviation from Linearity	25.829	7	3.690	.820	.694
Within Groups			4.500	1	4.500		
Total			52.900	9			

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas, nilai *sig deviation from linearity* diperoleh nilai sig. 0,694 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan UKM

c) Linieritas antara variabel kompetensi ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Kompetensi dengan Kinerja**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	35.733	6	5.956	1.041	.530
		Linearity	5.613	1	5.613	.981	.395
		Deviation from Linearity	30.120	5	6.024	1.053	.517
Within Groups			17.167	3	5.722		
Total			52.900	9			

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4, nilai sig deviation from linearity diperoleh nilai sig. 0,394 > 0,05, Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja karyawan UKM

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2001)

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	18.424	4.227		4.359	.005			
Pelatihan	.352	.236	.574	1.489	.187	.428	2.338	
kepuasan	.097	.107	.302	.911	.397	.578	1.731	
Kompetensi	-.025	.320	-.024	-.077	.941	.676	1.480	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dari tabel 5, dapat dilihat bahwa hasil multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai multikolinieritas berdasarkan nilai tolerance untuk variabel pelatihan ( $X_1$ ) adalah  $0,428 > 0,1$ . Untuk nilai tolerance variabel kepuasan karyawan ( $X_2$ ) sebesar  $0,578 > 0,1$ . Sementara nilai tolerance untuk variabel kompetensi ( $X_3$ ) sebesar  $0,676 > 0,1$ . Selanjutnya nilai VIF untuk variabel pelatihan ( $X_1$ )  $2,338 < 10$ . Nilai VIF kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar  $1,731 < 10$  dan nilai VIF untuk variabel kompetensi ( $X_3$ ) sebesar  $1,480 < 10$ . Sehingga, disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

4) Analisis Regresi

Analisa regresi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen (Ghozali Imam, 2001). Hasil analisa regresi dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 6. Rekapitulasi Analisis Regresi**

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Sig.
Konstanta	18.424		
$X_1$ pelatihan	.352	1.489	.187
$X_2$ Kepuasan	.097	.911	.397
$X_3$ Kompetensi	-.025	-.077	.941
F hitung	3.249		0,000
R Square	6.19		

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dari hasil analisis regresi linier berganda, dapat dirumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 18.424 + 0.352(x_1) + 0.097(X_2) - 0.025(X_3)$$

Dari persamaan tersebut dapat di analisa sebagai berikut :

- Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,352 menunjukkan bahwa ternyata apabila variabel pelatihan di tingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,352. Disimpulkan bahwa, variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa pelatihan yang diberikan sangat di perlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berujung pada kinerja usaha dimana karyawan tersebut bekerja
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan ( $X_2$ ) sebesar 0.097 menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan di tingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,097. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ini berarti bahwa kepuasan kerja harus terus di perhatikan agar kinerja karyawan menjadi lebih maksimal

- c) Untuk nilai variabel kompetensi ( $X_3$ ) sebesar -0,52 menunjukkan bahwa nilai korelasinya negatif berarti kompetensi memiliki pengaruh negatif namun signifikan. Sehingga dapat di simpulkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan memerlukan kompetensi untuk mencapai kinerja yang mereka lakukan. Sehingga ini dapat memperjelas bahwa kompetensi yang di miliki dapat menghasilkan kinerja yang baik .
- d) Dari ketiga variabel X yang ada dalam penelitian ini maka variabel pelatihan memiliki peran yang besar di dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja dan kompetensi. Ini dapat di lihat pada hasil analisa standardzed koefisien beta pada tabel coefisien (Tabel 5)

#### 4.2. Pembahasan

##### 1) Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Hasil yang didapat dari pengujian hipotesis pertama ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tahu ATB. Ini berarti bahwa pelatihan yang diberikan memberikan dampak yang baik kepada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Zumrah, Boyle, dan Fein (2013) yang mendalilkan bahwa karyawan yang berpartisipasi dalam pelatihan menerapkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru yang dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari mereka dan menunjukkan kemampuan dan kompetensi yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan mereka. Begitu juga dengan Otoo dan Mishra (2018), Wattiheluw (2019), Rahaman dan Uddin (2022) juga telah membuktikan secara empiris bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 2) Kepuasan dan Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua ( $X_2$ ) menjelaskan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ATB Tahu. Sehingga hasil ini memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan yang di dapat maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang di dapatkan maka semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut. Secara empiris penelitian ini juga di buktikan oleh penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Bagus et al. (2016) yang menjelaskan bahwa secara empiris kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

##### 3) Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ke tiga ( $H_3$ ) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Sholehatusya'diah (2017) dan Sumbogo (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian Sha Pangendaheng (2018) dan Mogot (2019). yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

#### 5. Kesimpulan

Kajian saat ini memeberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan UKM pada Tahu ATB di Kota Padang. Temuan penelitian ini memberikan penjelasan tentang tiga dimensi tentang kinerja karyawan yaitu pelatihan, kompetensi dan kepuasan kerja maka di dapat disimpulkan bahwa, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh adanya kepuasan kerja yang di rasakan oleh para karyawan ketika bekerja. Selanjutnya, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada UKM ATB Tahu.

## Referensi

- Agustinah, E., Naser, J. A., & Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis di Malang Raya. *Ekonomi Dan Manajemen*, 21(1), 30–40.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Aryadi, R., & Hoesin, S. H. (2022). Kewirausahaan dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Sebagai Salah Satu Solusi Untuk Mengatasi Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum Dan Bisnis (Selisik)*, 8(1), 57–72.
- Bagus, I., Dharmanegara, A., Sitiari, N. W., Gde, I. D., & Wirayudha, N. (2016). *Job Competency and Work Environment : the effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker*. 18(1), 19–26. <https://doi.org/10.9790/487X-18121926>
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Chang, C. C., Tseng, K. H., Chou, P. N., & Chen, Y. H. (2011). Reliability and validity of Web-based portfolio peer assessment: A case study for a senior high school's students taking computer course. *Computers & Education*, 57(1), 1306–1316.
- Claudia, M., & Sangen, M. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM, Kompetensi Wirausaha, Motivasi Berwirausaha dan Niat Berwirausaha terhadap Kinerja Usaha Kain Sasirangan di Kotamadya Banjarmasin. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 8(3), 196–207. <https://doi.org/10.20527/jwm.v8i3.38>
- Dharmanegara, I. B. A., Sitiari, N. W., & Wirayudha, I. D. G. N. (2016). Job Competency and Work Environment: the effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker. *Journal of Business and Management*, 18(1), 19–26. <https://doi.org/10.9790/487X-18121926>
- Ghazali, P. L. B. (2020). The Validation of New Formula of Islamic Home Financing Among Finance Expertise's. *International Journal of Quantitative Research and Modeling*, 1(1), 29–34.
- Ghozali Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iles, P., & Yolles, M. (2003). *HRD and knowledge migration in SME-academic partnerships: the technology translator project*. In *Human Resource Development in Small Organisations*. Routledge.
- Kulkarni, P. P. (2013). A Literature Review On Training & Development and Quality of Work Life. *Article of Arts, Science & Commerce*, IV(2), 136–143.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1).
- Mackelprang, A.W., Jayaram, J. and Xu, K. (2012). The influence of types of training on service system performance in mass service and service shop operations. *International Journal of Production Economics*, 138(1), 183–194.
- Magableh, I. K., Kharabsheh, R., & Al-Zubi, K. A. (2011). Determinants and Impact of Training: The Case of SMEs in Jordan. *International Journal of Economics and Finance*, 3(5), 104–116. <https://doi.org/10.5539/ijef.v3n5p104>
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdaka.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. and Jackson, J. . (2009). *Human Resource Management*. Mason, OH.
- Mongilala, C. M. C., Tewal, B., Sendow, G. M., Kerja, P. K., & Dan, P. K. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah di Desa Leilem. *EMBA*, 10(3), 861–871.
- Ogechukwu, A. D. (2011). The role of small scale industry in national development in Nigeria. *Universal Journal of Management and Social Sciences*, 1(1), 23–41.
- Otoo, F. N. K., & Mishra, M. (2018). Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises. *European Journal of Training and Development*, 42(7–8), 517–534. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2017-0061>



- Pajo, K., Coetzer, A., & Guenole, N. (2010). Formal development opportunities and withdrawal behaviors by employees in small and medium-sized enterprises. *Journal of Small Business Management*, 48(3), 281–301.
- Rahaman, A., & Uddin, S. (2022). The Effect of Promotion and Job Training on Job Satisfaction of Employees : An Empirical Study of the SME Sector in Bangladesh. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(2), 255–260. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no2.0255>
- Ratu, R., Koleangan, R. A. M., & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, VII(1), 454.
- Rivai, V., & Jauvani, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Shams, A., Mahmudul, M., Siddiqui, B. A., Muhammad, S., & Tuan, A. (2018). Exploratory Factor Analysis Of Entrepreneurial Orientation In The Context Of Bangladesh small And Medium Enterprises (SMEs). *European Journal of Management and Marketing Studies*, 3(2), 81–94. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1292331>
- Sholehatusya'diah. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di. *EJournal Adminstrasi Negara*, 5(2), 5789–5802.
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turnover intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9. <https://www.neliti.com/publications/127552/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-dan-turn-over-intention-karyawan-usaha-k>
- Usman, A., Rasyid, A., Kunna, A., & Farahyanti, N. I. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah ( UKM ) Melati Bakery. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 86–90.
- Wattiheluw, A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Binaan Pusat Layanan Usaha Terpadu Kumkm Provinsi Maluku (Studi Kasus Umkm Kota Ambon). *Jurnal Manis*, 3(1), 42–55.
- We, L. (2017). Towards Creating an Entrepreneur Competencies Model. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*. <https://doi.org/10.4172/2169-026X.1000215>.
- Yadewani, D., & Nasrul, H. W. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *Dimensi*, 8(3), 573–588.
- Yahya, A. Z. (2012). *The Impact of Training on Small and Medium Enterprises ( SMEs ) Performance*. 2(December).
- Zumrah, A. R., Boyle, S., & Fein, E. C. (2013). The consequences of transfer of training for service quality and job satisfaction: an empirical study in the Malaysian public sector. *International Journal of Training and Development*, 17(4), 279–294.

