

**PENGEMBANGAN *HUMAN CAPITAL* DAN PELATIHAN  
KERJA PADA UMKM TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
SKRIPSI**



**Oleh:**

**AUREL REGITA AHMETYA**

**130120033**

**BISNIS INTERNASIONAL  
EKONOMI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
2023**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi telah mencakup hampir semua aspek kehidupan, termasuk dunia bisnis. Dalam dunia bisnis, persaingan menjadi semakin intens dan terus berlanjut setiap saat. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami situasi dan kondisi yang dapat diandalkan agar tetap dapat bersaing dalam lingkungan yang kompetitif (Budiartha et al., 2015). Persaingan yang terjadi antar bisnis semakin sengit di era globalisasi ini, sehingga sumber daya manusia (SDM) dihadapkan pada kebutuhan untuk terus mengembangkan diri secara proaktif dalam menghadapi tuntutan era globalisasi. Terdapat peran sumber daya manusia (*human capital*) sangat penting sebagai aset *intangible* yang dimiliki oleh setiap organisasi. Manajemen yang baik dapat mengubah sumber daya manusia menjadi aset atau modal berharga, sehingga dengan memanfaatkan sumber daya manusia (*human capital*) sebagai modal utama, organisasi dapat berhasil dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk memudahkan pencapaian tujuan organisasi adalah mengimplementasi target kinerja karyawan di dalam organisasi.

Di Indonesia saat ini sektor UMKM telah mendominasi sektor bisnis Indonesia dan tersebar di berbagai industri dan organisasi, akibatnya pelaku usaha di sektor UMKM mulai menghadapi beberapa tantangan. UMKM atau Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah merupakan salah satu sektor bisnis yang

terdiri dari usaha dengan skala kecil hingga menengah. Terdapat peran yang dimiliki oleh UMKM secara signifikan dalam perekonomian suatu negara baik secara makro dan mikro, karena dapat berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, dan meminimalisir kemiskinan (Suci, 2017). UMKM seringkali dihadapkan pada tantangan yang unik, seperti sumber daya terbatas, akses terbatas ke modal dan teknologi, serta kurangnya pengalaman manajerial. Karena keterbatasan ini, pengembangan *human capital* menjadi kritis bagi UMKM untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penting untuk memperhatikan pengembangan *human capital* dalam konteks UMKM.

Pengembangan *human capital* yang melibatkan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan individual telah menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pada khususnya UMKM dalam mengembangkan *human capital* menjadikan peran yang sangat penting dalam mencapai pertumbuhan dan keberlanjutan. Mochammad Rizal dan Ivonne Saerang (2013) menyatakan bahwa faktor penting dalam mencapai kinerja yang maksimal dalam organisasi yaitu dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan untuk mendorong peningkatan kompetensi. Saat ini untuk berkembang di era globalisasi, perusahaan juga memiliki peran dalam merangkul dalam adanya tantangan baru di sektor UMKM (Jaelani, 2021). Konektivitas dan digitalisasi telah meningkatkan efisiensi rantai manufaktur dan kualitas produk. Sektor UMKM juga harus mampu berubah dalam adanya perkembangan zaman dalam hal produksi dan juga pemasaran.

Pelatihan kerja adalah salah satu aktivitas yang dapat digunakan untuk mengembangkan karyawan. Melalui pelatihan kerja, karyawan dapat memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan, dan mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan lingkungan kerja yang kompetitif. Dengan adanya pelatihan yang efektif, karyawan dapat menjadi lebih kompeten dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Dalam era globalisasi yang kompetitif ini, pelatihan kerja menjadi penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (*human capital*) UMKM terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Pada sektor UMKM tentunya harus siap dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, kemampuan UMKM dalam mengelola keaktifan sumber daya manusia (*human capital*) dengan baik dan memberikan pelatihan yang efektif kepada karyawan menjadikan sebuah keunggulan tersendiri. Adanya pelatihan dengan tujuan meningkatkan kompetensi karyawan memberikan dampak positif bagi UMKM untuk mencapai sebuah keberhasilan yang kompetitif. Karyawan yang memiliki keterampilan dan kualitas yang tinggi juga memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam mencapai tujuan organisasi, serta memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi perubahan dan tantangan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Topik permasalahan yang akan diteliti pada judul “Pengembangan Human Capital dan Pelatihan Kerja Pada UMKM Terhadap Kinerja Karyawan” sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian terhadap pengembangan *human capital* pada UMKM
2. Tantangan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas
3. Kurangnya efektivitas pelatihan kerja
4. Pengukuran kinerja yang tidak memadai

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah terkait topik “*Human Capital* dan Pelatihan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan” sebagai berikut:

1. Batasan Waktu: Skripsi ini akan membatasi analisis pada data yang diperoleh dalam periode tertentu, dengan periode tersebut menjadi batasan waktu dalam penelitian.
2. Batasan Geografis: Penelitian ini akan difokuskan pada perusahaan-perusahaan di wilayah geografis yang ditentukan, dengan mempertimbangkan perbedaan konteks dan faktor-faktor yang mungkin berpengaruh.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, perumusan masalah dalam draft proposal ini dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara *human capital* yang dimiliki oleh karyawan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Sejauh mana pengaruh adanya pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat perbedaan signifikan dalam kinerja karyawan yang mendapatkan pelatihan kerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan?

### **1.5 Tujuan dan Manfaat**

Dari perumusan masalah yang ada, terdapat tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis hubungan antara *human capital* yang dimiliki oleh karyawan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Mengidentifikasi sejauh mana adanya pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Melakukan perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan yang mengikuti pelatihan kerja dengan karyawan yang tidak mengikuti pelatihan.

### **1.6 Pengorganisasian Penelitian**

Pengorganisasian penelitian yang disusun dalam penelitian ini bertujuan untuk lebih mudah dipahami. Berikut urutan pengorganisasian penelitian yang sudah disusun:

## **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan adalah bagian awal penelitian yang memberikan gambaran umum tentang latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta ruang lingkup penelitian.

## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab tinjauan pustaka merupakan rangkuman dari literatur yang relevan dengan topik penelitian tentang teori, konsep, dan penelitian terkait yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab metode penelitian menjelaskan pendekatan penelitian yang digunakan, jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, metode pengolahan data serta analisis data.

## **BAB IV: PEMBAHASAN**

Bab hasil penelitian berisi hasil dan interpretasi data yang telah dikumpulkan. Bagian ini mencakup deskripsi data yang terkumpul, analisis statistik, temuan signifikan, dan jawaban terhadap pertanyaan penelitian.

## **BAB V: KESIMPULAN**

Bab kesimpulan adalah bagian penelitian yang menyajikan ringkasan temuan penelitian, menghubungkannya dengan tujuan penelitian, dan menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan pada Bab 1.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 UMKM**

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah sektor bisnis yang memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Di Indonesia, UMKM menjadi salah satu prioritas utama dalam menggerakkan pertumbuhan ekonomi nasional (Berlilana, et al. 2020). UMKM umumnya terdiri dari usaha dengan skala kecil atau menengah yang memiliki jumlah karyawan yang terbatas dan kapasitas produksi yang relatif rendah. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan globalisasi, UMKM menjadi semakin signifikan karena kontribusinya terhadap penciptaan lapangan kerja, inovasi, dan pengembangan ekonomi yang inklusif.

Menurut Hamza & Agustien (2019) menyatakan bahwa dalam ekonomi Indonesia, perkembangan UMKM dapat dilihat dari jumlahnya populasi pelaku usaha terbesar dan peran pentingnya dalam menciptakan lapangan kerja. UMKM memiliki karakteristik yang unik, termasuk fleksibilitas dalam menjawab perubahan pasar, kemampuan beradaptasi yang cepat, dan keragaman produk dan layanan yang mereka tawarkan. Mereka sering kali menjadi sumber pertumbuhan ekonomi yang kuat dalam masyarakat, terutama di negara-negara berkembang. UMKM juga memainkan peran penting dalam memerangi kemiskinan, mengurangi kesenjangan sosial, dan memberikan kesempatan ekonomi bagi kelompok masyarakat yang kurang beruntung.



Dalam era digital dan teknologi informasi, UMKM juga semakin mengadopsi teknologi sebagai alat untuk memperluas pasar, meningkatkan efisiensi operasional, dan meningkatkan daya saing mereka. Transformasi digital telah membuka peluang baru bagi UMKM untuk berinovasi dan mengakses pasar global melalui platform *e-commerce* dan pemasaran *online*. UMKM adalah motor penggerak perekonomian yang penting, sehingga dengan dukungan yang tepat, berkembangnya UMKM dapat memberikan dampak positif bagi pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, serta pembangunan yang berkelanjutan.

## **2.2 Human Capital**

*Human capital* merupakan faktor inti yang mendasari kinerja suatu organisasi. Sebagaimana pengelolaan *human capital* yang baik dapat tercermin dalam kinerja organisasi yang optimal. *Human capital* atau sumber daya manusia memiliki lima komponen utama, yaitu kemampuan individu (*individual capability*), motivasi individu (*individual motivation*), kepemimpinan (*leadership*), efektivitas kelompok kerja (*workgroup effectiveness*), dan iklim organisasi (*organizational climate*) (Dharmaningsih, 2017). Namun saat ini terlihat bahwa masih banyak organisasi bahkan perusahaan yang mengabaikan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia. Penting bagi individu dan organisasi untuk terus mengembangkan human capital. Hal ini dapat dilakukan melalui pendidikan formal, pelatihan kerja, pembelajaran sepanjang hayat, dan pengalaman internasional.

Mengembangkan *human capital* yang relevan dengan tuntutan globalisasi memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan perubahan, menghadapi persaingan, dan berkontribusi secara efektif dalam ekonomi global.

Menurut Kasmawati (2017) mengatakan bahwa organisasi yang mampu mengelola dan memanfaatkan *human capital* dengan baik di era globalisasi memiliki keunggulan kompetitif dengan inovasi yang kreatif. Mereka mendorong inovasi, kreativitas, kolaborasi, dan kepemimpinan yang efektif untuk menghadapi persaingan global. Investasi dalam pengembangan *human capital* juga berdampak positif pada pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

### **2.3 Pelatihan Kerja**

Pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan karyawan dalam mempelajari keterampilan, sikap, dan disiplin yang relevan dengan pekerjaan mereka, serta diberikan pengetahuan yang sesuai dengan bidang tugas yang mereka lakukan. Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) merupakan pedoman yang diikuti dalam rangka upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi agar mencapai efektivitas kerja yang optimal (Anggraeni, 2018). Dalam konteks memenuhi kebutuhan pelatihan, penting untuk mengetahui terlebih dahulu pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh karyawan untuk pekerjaan tersebut, serta apakah pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut memenuhi kriteria organisasi (Mutholib, 2019).

## **2.4 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu proses evaluasi penetapan pemahaman yang dilakukan oleh pihak yang berwenang mengenai bagaimana cara untuk mencapai tujuan, dan manajemen dalam waktu yang singkat maupun lama. Penilaian kinerja adalah salah satu upaya organisasi dalam membandingkan prestasi nyata yang dimiliki oleh karyawan melalui prestasi kerja yang diinginkan (Sulistiani, 2022). Adanya penilaian kinerja, bagi karyawan hal tersebut memiliki peran dalam memberikan informasi tentang apa saja kemampuan, kelemahan, hingga potensi dalam diri mereka. Sementara itu, bagi organisasi, hasil penilaian kinerja karyawan sangatlah penting dalam pengambilan keputusan terkait berbagai hal, seperti halnya mengidentifikasi program pelatihan, seleksi, orientasi, serta aspek-aspek lain dari pengelolaan *human capital* secara efektif (Wilandari et al., 2021).

## **2.5 Kinerja Karyawan**

Karyawan merupakan individu yang memiliki peran penting dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kriteria organisasi, serta mampu melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan menjadi aset penting bagi organisasi (Silaen et al., 2021). Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan kompetitif yang signifikan. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana mereka dapat berhasil mencapai tujuan yang

diinginkan, produktivitas yang ditunjukkan, kualitas kerja yang dicapai, dan tingkat efisiensi yang diperlihatkan.

Faktor-faktor seperti motivasi, keterampilan, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan penghargaan yang tepat dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perlunya untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan keberhasilan dalam pertumbuhan organisasi, sehingga pemimpin organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap kinerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam tercermin melalui manajemen dan kinerja mereka, di mana kinerja yang optimal menjadi ukuran tercapainya keberhasilan (Syafriana, 2017).

## **2.6 Hubungan *Human Capital* dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Agtovia Frimayasa dan Suparman Hi Lawu (2020) bahwa untuk mengembangkan kemajuan organisasi, pentingnya memenuhi *human capital* antara lain pelatihan, pendidikan, pengalaman, serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Hubungan antara *human capital* dan kinerja karyawan sangat erat dalam konteks organisasi. Pertama, karyawan dengan *human capital* yang kuat memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas mereka. Mereka dapat mengaplikasikan pengetahuan mereka dengan efektif, mengambil keputusan yang baik, dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Keterampilan ini memungkinkan mereka untuk menjadi

lebih efisien dalam melaksanakan pekerjaan mereka, meningkatkan produktivitas, dan mencapai hasil yang diinginkan.

*Human capital* yang baik juga dapat merangsang inovasi dan kreativitas karyawan. Karyawan dengan pengetahuan yang mendalam dan pemahaman yang luas dalam bidangnya cenderung dapat memberikan kontribusi inovatif. Mereka mampu berpikir secara kritis, mencari solusi baru, dan memperbaiki proses kerja yang ada. Hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan nilai tambah bagi organisasi dengan menghasilkan ide-ide baru yang kreatif. Selain itu, karyawan dengan *human capital* yang diperkuat cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Mereka merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik.

## **2.7 Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Pelatihan kerja adalah proses pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan melalui berbagai metode seperti pelatihan formal, *on-the-job training*, atau pelatihan *online*. Di sisi lain, kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana mereka berhasil mencapai tujuan pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan kontribusi yang layak dalam konteks organisasi. Melalui pelatihan, karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi karyawan, kepuasan

kerja, dan rasa penghargaan terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Pelatihan kerja yang efektif dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang menjalani pelatihan cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, pelatihan kerja yang tepat dapat mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan dan tantangan dalam lingkungan kerja yang terus berkembang. Namun, penting untuk diingat bahwa keberhasilan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan juga tergantung pada faktor-faktor seperti dukungan manajemen, implementasi yang baik, dan konteks organisasi yang mendukung. Oleh karena itu, organisasi perlu merencanakan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi pelatihan kerja secara efektif untuk memastikan dampak yang positif pada kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Para peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian terkait human capital, pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Berikut disajikan tabel terkait penelitian yang dilakukan dengan menggunakan variabel yang serupa atau berbeda:

Judul Penelitian	Penulis	Hasil Penelitian
Analisis Pengaruh Financial aspect, Human Capital, dan	Siti Julaika & Faizal Mubarak (2016)	Hasil penelitian tersebut yaitu Nilai rata-rata human capital pelaku UMKM di wilayah

Innovation Capital, Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dengan Metode Partial Least Square (PLS) Studi Kasus Pada UMKM Di Wilayah Tangerang Selatan.		Tangerang Selatan lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata <i>financial aspect</i> dan <i>innovation capital</i> . Hal ini menunjukkan bahwa pelaku UMKM di wilayah Tangerang Selatan memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui peningkatan <i>human capital</i> .
Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mustika Asahan Jaya.	Zuriani Ritonga (2019)	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis diperoleh kevalidan data. Dalam penelitiannya, Zuriani Ritonga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara <i>human capital</i> terhadap kinerja perusahaan
Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja	Adnan Rajak, Muhammad Thahrim, and	Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi <i>human capital</i>

pegawai dinas lingkungan hidup kota ternate.	Maeda Pinoa (2018)	berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan variabel <i>human capital</i> secara efektif maka tingkat kinerja karyawan dapat meningkat. Sebaliknya, jika <i>human capital</i> rendah, tingkat kinerja karyawan cenderung rendah.
Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika	Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi (2017)	Melalui uji data statistik inferensial, analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM) dengan software LISREL menghasilkan bahwa variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki komponen yang penting, seperti yang ditunjukkan oleh



		mayoritas responden yang menyatakan setuju terhadap pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan..
--	--	--

## 2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang diajukan dalam penelitian yang berfungsi untuk mengajukan dugaan atau prediksi terkait hubungan antara dua variabel ataupun lebih (Yam & Taufik, 2021). Dari model penelitian yang ada, menghasilkan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Terdapat hubungan positif antara *human capital* dan pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang baik akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rajak et al. (2018) menunjukkan bahwa kompetensi *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian juga membuktikan bahwa kompetensi *human capital* adalah variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan. Dalam penerapan *human capital* yang baik, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah *human capital* maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.

2. Hipotesis 2: Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang baik akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Keterkaitan pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan kinerja karyawan menimbulkan hubungan yang positif. Sesuai dengan literatur yaitu penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika” (Julianry, et al., 2017), bahwa pelatihan secara signifikan berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sehingga adanya pelatihan ini mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan dengan bukti bahwa mayoritas responden menjawab setuju tentang adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian akan menjelaskan fenomena yang terjadi dalam bentuk hubungan antara variabel dengan tujuan menguji hipotesis dan menentukan apakah terdapat keterkaitan antara *human capital* dan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.

#### **3.2 Variabel**

Variabel-variabel yang ada dalam studi ini antara lain yaitu *human capital*, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebagai UMKM yang akan diteliti, yang dipengaruhi oleh variabel independen *human capital*, pelatihan kerja. Menggabungkan data primer dan data sekunder memberikan kevalidan yang lebih tinggi terhadap penelitian. Data primer diperoleh dengan hasil observasi lapangan, kuisioner, dan wawancara memberikan informasi langsung dari subjek penelitian, sementara data sekunder melalui studi kepustakaan dapat memberikan landasan teoritis dengan pengetahuan yang sudah ada terkait dengan topik penelitian.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber data primer dalam penelitian mengacu pada data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber asli untuk keperluan penelitian tertentu yang memiliki keunggulan dalam hal kebaruan dan relevansi. Sumber data primer dikumpulkan melalui observasi lapang, kuisisioner, dan wawancara.
2. Sumber data sekunder dalam penelitian mengacu pada data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain atau data yang telah ada sebelumnya untuk tujuan lain. Sumber data sekunder tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk penelitian mereka, tetapi mereka menggunakan data yang sudah ada untuk analisis dan interpretasi.

### **3.4 Populasi, Target Populasi, dan Sampel**

Populasi, target populasi dan sampel yang akan digunakan dalam studi ini adalah karyawan yang aktif bekerja di UMKM tertentu. Dalam penelitian ini pengambilan sampel akan dilakukan menggunakan metode sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*) yang ditentukan secara probabilitas (*Probability Sampling*).

### **3.5 Prosedur Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dibutuhkan menggunakan jenis data primer berupa hasil observasi lapang, kuisisioner, dan wawancara, serta data sekunder melalui studi kepustakaan. Berikut data primer yang digunakan:

1. Observasi lapang menurut , adalah suatu metode penelitian yang melibatkan pengamatan langsung terhadap fenomena atau kejadian yang terjadi di lapangan. Dalam metode ini, peneliti secara aktif mengamati, mencatat, dan menganalisis data yang berasal dari situasi yang diamati secara langsung, tanpa melakukan campur tangan atau intervensi yang signifikan. Tujuan dari observasi lapangan adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diamati serta memperoleh data yang akurat mengenai perilaku, interaksi, atau kondisi yang ada di lingkungan atau konteks tertentu.
2. Kuesioner merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian atau survei untuk mengumpulkan data melalui serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada responden. Kuesioner berisi kumpulan pertanyaan yang dirancang untuk mendapatkan informasi tertentu dari responden, seperti pendapat, kebiasaan, preferensi, atau karakteristik lainnya. Kuesioner dapat berbentuk formulir tertulis atau elektronik yang diisi oleh responden sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mengumpulkan data secara efisien, sistematis, dan objektif dalam jumlah yang besar.
3. Wawancara adalah proses interaksi dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara langsung. Wawancara dilakukan secara tatap muka atau melalui komunikasi jarak jauh, seperti telepon atau video conference.

### **3.6 Metode Pengolahan Data**

Metode pengolahan data dapat menggunakan deskriptif kuantitatif dengan memperoleh data yang dibutuhkan dan jenis data yang digunakan yaitu sumber data primer berupa hasil observasi lapang, kuisisioner, dan wawancara, serta sumber data sekunder melalui studi kepustakaan, misalnya buku dan jurnal.

### **3.7 Analisis Data**

Analisis data menggunakan model analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai metode untuk menguji apakah terdapat relevansi yang signifikan antara dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Tahapan analisis regresi linier berganda akan melibatkan pencarian persamaan regresi yang sesuai dengan pengelolaan data menggunakan perangkat lunak (*software*) EViews 9.

## Daftar Pustaka

- Anggereni, N. W. E. S. (2018) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. 10(2)
- Berlilana, B., Utami, R., & Baihaqi, W. M. (2020). Pengaruh Teknologi Informasi Revolusi industri 4.0 terhadap perkembangan UMKM sektor industri pengolahan. *Matrix: Jurnal Manajemen Teknologi dan Informatika*, 10(3), 87-93.
- Budiarta, I. G. N., Bagia, I. W., Suwendra, I.W. (2015). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* 3(1).
- Dharmaningsih, P. D., Edy Sujana, S. E., Msi, A. K., Herawati, N. T., & AK, S. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (sia), Human Capital, Dan budaya Organisasi Tri Hita Karana Terhadap Kinerja Organisasi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas Di Kabupaten Buleleng. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 7(1).
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9(1).
- Hamza, L. M., & Agustien, D. (2019). Pengaruh perkembangan usaha mikro, kecil, dan menengah terhadap pendapatan nasional pada sektor UMKM di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 8(2), 127-135.
- Jaelani, D. (2021). Pengembangan Human Capital Sektor Umkm Di Era Revolusi

Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(3), 3052-3061.

Julaika, S., & Mubarok, F. (2016). *Analisis Pengaruh Financial Aspect, Human Capital, Dan Innovation Capital Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Men* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236-236.

Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222-236.

Kasmawati, Y. (2017). Human capital dan kinerja karyawan (suatu tinjauan teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265-280.

Ritonga, Z. (2019). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Asahan Jaya. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 23-28.

Rizal, M., Saerang, I. S., & Jopie, R. J. (2013). Pelatihan dan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kinerja jurnalis media online di detikawanua. com. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2)

Rajak, A., Thahrim, M., & Pinoa, M. (2018). Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota



ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 5.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E.,  
Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.

Suci, Y. R. (2017). Perkembangan UMKM (Usaha mikro kecil dan menengah) di  
Indonesia. *jurnal ilmiah cano ekonomos*, 6(1), 51-58.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.  
suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business  
Review*, 8(4), 1-12.

Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak.  
*Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 262-269.

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu  
Administrasi*, 3(2), 96-102.