

# PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI BERBASIS SYARIAH TERHADAP KINERJA SDM PADA UMKM KABUPATEN PROBOLINGGO

Achmad Basofitrah<sup>1</sup>, Mohammad Zainullah<sup>2</sup>, Misbahul Ulum<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Sekolah Tinggi Ekonomi Dan Bisnis Islam Badri Mashduqi; [bassofi08@gmail.com](mailto:bassofi08@gmail.com)

<sup>2</sup> Sekolah Tinggi Ekonomi Dan Bisnis Islam Badri Mashduqi; [mohammadzainullah26@gmail.com](mailto:mohammadzainullah26@gmail.com)

<sup>3</sup> Sekolah Tinggi Ekonomi Dan Bisnis Islam Badri Mashduqi; [Misbahululum Al-faithony](mailto:Alfaithony@gmail.com)

[Alfaithony@gmail.com](mailto:Alfaithony@gmail.com)

---

## Abstract

---

### Keywords:

Training,  
Competence, HR  
Performance,  
MSMEs,  
Probolinggo.

---

The performance of human resources (HR) in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Probolinggo Regency remains low, as indicated by limited production skills, weak managerial capabilities, and inconsistent service quality. Data from the Department of Cooperatives and MSMEs (2023) show that 62% of MSMEs experience stagnation due to insufficient competencies and the limited implementation of training outcomes. Despite various training programs provided by the local government, their effectiveness has not yet produced measurable improvements. Furthermore, empirical studies on rural MSMEs characterized by distinct socio-cultural contexts and limited governmental support remain scarce, creating an important research gap. This study aims to analyze the influence of training and competence on HR performance among MSMEs in Probolinggo Regency. A quantitative approach was employed using a survey of 100 MSME actors selected through purposive sampling, with data analyzed using multiple linear regression. The findings reveal that training has no significant effect on HR performance, while competence exerts a significant and dominant influence. These results indicate that improving MSME HR performance is more effectively achieved through strengthening technical and managerial competencies rather than short-term, generic training programs. The study recommends evaluating existing training designs and developing competency-based HR strategies aligned with the operational needs of MSMEs in Probolinggo.

---

## Abstrak

Kata kunci:  
Pelatihan,  
Kompetensi, Kinerja  
SDM, UMKM,  
Probolinggo.

---

Kinerja sumber daya manusia (SDM) UMKM di Kabupaten Probolinggo masih rendah, terlihat dari lemahnya keterampilan produksi, pengelolaan usaha, dan kualitas layanan. Data Dinas Koperasi dan UMKM (2023) menunjukkan bahwa 62% UMKM mengalami stagnasi karena keterbatasan kompetensi dan rendahnya implementasi hasil pelatihan. Meskipun program pelatihan telah banyak diberikan, efektivitasnya belum terlihat signifikan. Selain itu, kajian empiris mengenai UMKM di wilayah pedesaan dengan karakteristik sosial dan dukungan pemerintah yang terbatas masih minim, sehingga memunculkan kesenjangan penelitian yang penting untuk ditelusuri. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja SDM UMKM di Kabupaten Probolinggo. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 100 pelaku UMKM yang dipilih melalui purposive sampling, dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan dan menjadi variabel dominan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja SDM UMKM lebih efektif melalui penguatan kompetensi teknis dan manajerial dibandingkan pelatihan jangka pendek yang bersifat umum. Penelitian ini merekomendasikan perlunya evaluasi desain pelatihan dan pengembangan strategi SDM berbasis kompetensi yang sesuai kebutuhan operasional UMKM Probolinggo.

---

Diajukan :  
Desember 2025

Diterima : Januari  
2026

Diterbitkan :  
Januari 2026

Corresponding Author:

Achmad Basofitrah

Sekolah Tinggi Ekonomi Dan Bisnis Islam Badri Mashduqi; [bassofi08@gmail.com](mailto:bassofi08@gmail.com)

---

## **PENDAHULUAN**

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) terus dipandang sebagai penopang utama perekonomian Indonesia karena kemampuannya mempertahankan aktivitas ekonomi rakyat bahkan dalam situasi krisis, seperti ketika sektor usaha besar mengalami perlambatan (Kementerian Koperasi dan UKM, 2023). UMKM tidak hanya menyediakan berbagai peluang usaha dan sumber pendapatan bagi masyarakat, tetapi juga menjadi sarana pemerataan ekonomi di tingkat lokal melalui proses produksi dan distribusi yang sederhana namun berkelanjutan (BPS, 2023). Dalam beberapa tahun terakhir, UMKM semakin mendapat dukungan pemerintah karena efektivitasnya dalam menyerap tenaga kerja baru, terutama di sektor informal. Kondisi ini menunjukkan betapa strategisnya sektor UMKM di tengah fluktuasi ekonomi global maupun nasional (Kementerian Koperasi dan UKM, 2023). Peran penting ini menegaskan bahwa penguatan kapasitas SDM pada UMKM adalah fondasi penting untuk memastikan keberlanjutan sektor tersebut (BPS, 2023).

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), kontribusi UMKM terhadap PDB nasional mencapai lebih dari 60 persen, mengindikasikan perannya sebagai pilar utama dalam struktur ekonomi Indonesia. Selain itu, UMKM juga menjadi penyerap tenaga kerja terbesar dengan kontribusi 97 persen dari total angkatan kerja yang terserap secara nasional, sehingga kualitas pengelolaan usaha sangat ditentukan oleh kompetensi SDM yang terlibat di dalamnya (Rachmawati, 2019). Tingginya ketergantungan ekonomi nasional terhadap UMKM membuat isu penguatan SDM menjadi sangat krusial, terutama dalam menghadapi tantangan modernisasi dan digitalisasi usaha. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM merupakan investasi jangka panjang bagi keberlanjutan UMKM (BPS, 2023). Pada konteks tersebut, penelitian mengenai pelatihan dan kompetensi menjadi sangat relevan (Rachmawati, 2019).

Kabupaten Probolinggo memiliki struktur ekonomi daerah yang didominasi UMKM di sektor perdagangan, pertanian, dan industri rumah tangga yang berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir (BPS Kabupaten Probolinggo, 2023). Meskipun memiliki potensi besar, banyak unit UMKM masih dikelola secara tradisional dengan minim akses terhadap teknologi, pembinaan, dan fasilitas pendukung lainnya (Kurniawati, 2021). Kesenjangan ini menghambat tumbuhnya inovasi dan modernisasi usaha yang sangat dibutuhkan dalam persaingan pasar saat ini. Sebagian besar pelaku UMKM masih mengandalkan pengalaman praktis, bukan kapasitas kompetensi formal. Kondisi ini menunjukkan perlunya strategi peningkatan kualitas SDM yang lebih sistematis (BPS Kabupaten Probolinggo, 2023; Kurniawati, 2021).

Salah satu faktor utama yang menghambat penguatan kapasitas pelaku UMKM adalah keterbatasan akses terhadap pelatihan yang relevan dan terstruktur, sehingga pelaku usaha sering tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar modern (Rahmawati & Handayani, 2022). Rendahnya tingkat pendidikan formal juga menjadi tantangan karena berdampak pada kemampuan pelaku UMKM dalam memahami materi pelatihan yang bersifat teknis maupun manajerial (Kurniawati, 2021). Hal ini membuat pelatihan yang diberikan tidak sepenuhnya terserap dan diterapkan dalam praktik usaha. Kurangnya pendampingan jangka panjang pun berperan dalam lemahnya implementasi pelatihan. Dengan demikian, masalah pelatihan ini menjadi salah satu isu mendasar yang perlu ditangani (Rahmawati & Handayani, 2022).

Kinerja SDM menjadi fondasi utama keberhasilan UMKM karena hampir semua aktivitas usaha dilakukan secara langsung oleh pelaku UMKM itu sendiri (Rivai & Sagala, 2018). Kinerja dalam konteks UMKM mencakup kemampuan untuk mengelola produksi, pelayanan, keuangan, hingga pemasaran secara efektif dan efisien. Menurut Wibowo (2016), kinerja individu bergantung pada kemampuan, motivasi, dan peluang untuk menjalankan tugas secara optimal. Dalam realitas UMKM, ketiga aspek ini seringkali belum seimbang sehingga berdampak pada rendahnya daya saing usaha. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM dengan pendekatan yang tepat menjadi kebutuhan fundamental (Rivai & Sagala, 2018).

Pada kenyataannya, Kinerja sumber daya manusia (SDM) UMKM di Kabupaten Probolinggo menunjukkan kecenderungan rendah dalam beberapa tahun terakhir. Data Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Probolinggo (2023) mencatat bahwa 62% UMKM mengalami stagnasi pertumbuhan karena keterbatasan keterampilan teknis, lemahnya kemampuan manajerial, serta rendahnya konsistensi pelayanan. Observasi awal peneliti pada lima sentra UMKM di antaranya Kecamatan Dringu, Kraksaan, Pajajaran, dan Paiton juga menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku usaha masih mengandalkan pengalaman informal tanpa peningkatan kompetensi yang terstruktur. Selain itu, sejumlah program pelatihan yang diselenggarakan pemerintah daerah cenderung bersifat umum, singkat, dan tidak diikuti mekanisme pendampingan, sehingga tidak menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan di lapangan.

Pelatihan memegang peran strategis dalam meningkatkan kualitas pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pelaku UMKM, terutama ketika dirancang secara sistematis dan berbasis kebutuhan operasional usaha (Simamora, 2017). Pelatihan yang efektif memungkinkan individu beradaptasi dengan teknologi baru, sistem kerja modern, serta dinamika pasar yang terus berubah (Dessler, 2020). Namun, pelatihan harus dijalankan secara konsisten, terstruktur, dan dipadukan dengan pendampingan agar transfer pengetahuan dapat berlangsung optimal. Tanpa pendekatan yang terarah, pelatihan hanya akan menjadi formalitas tanpa dampak signifikan. Oleh sebab itu, relevansi materi dan efektivitas metode pembelajaran sangat menentukan kualitas pelatihan (Simamora, 2017; Dessler, 2020).

Agar pelatihan memberikan dampak maksimal, materi yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan teknis maupun manajerial pelaku UMKM, termasuk aspek

pemasaran digital, pengelolaan keuangan, dan manajemen produksi (Simamora, 2017). Penelitian yang dilakukan Sutrisno (2020) membuktikan bahwa pelatihan yang terencana dan berkelanjutan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara signifikan, terutama ketika didukung oleh implementasi yang efektif. Selain itu, pelatihan yang baik harus mempertimbangkan karakteristik lokal dan kemampuan awal peserta. Ketidakselarasan materi pelatihan dengan konteks kerja sering menjadi penyebab rendahnya efektivitas pelatihan di UMKM. Oleh karena itu, analisis kebutuhan pelatihan menjadi tahap yang tidak dapat diabaikan (Simamora, 2017; Sutrisno, 2020).

Dalam perspektif syariah, pelatihan tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup pembinaan karakter moral, seperti kejujuran, amanah, dan tanggung jawab yang merupakan bagian dari etika kerja Islam (Wibowo, 2016). Penerapan nilai-nilai syariah dalam pelatihan dapat membentuk budaya kerja pelaku UMKM yang lebih profesional sekaligus etis dalam menjalankan usaha (Rivai & Sagala, 2018). Pelatihan berbasis syariah juga dinilai mampu meningkatkan motivasi internal dan komitmen kerja karena selaras dengan nilai keagamaan yang diyakini pelaku usaha. Dengan demikian, pelatihan berbasis syariah menjadi pendekatan penting dalam membentuk SDM UMKM yang berkualitas. Nilai spiritual ini menambah dimensi moral yang memperkuat keberlanjutan usaha (Wibowo, 2016; Rivai & Sagala, 2018).

Selain pelatihan, kompetensi berbasis syariah menjadi aspek penting yang menentukan efektivitas kerja SDM karena tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga moralitas dan sikap kerja yang baik (Wibowo, 2016). Kompetensi syariah membantu pelaku UMKM memahami bagaimana mengelola usaha secara etis, adil, dan bertanggung jawab sesuai prinsip-prinsip syariah, seperti nilai keadilan dan kemaslahatan (Bariroh, 2019). Kompetensi ini menjadi relevan bagi masyarakat Probolinggo yang memiliki karakter religius cukup kuat. Dengan kompetensi syariah, pelaku UMKM dapat menjaga kepercayaan konsumen dan memperkuat reputasi usaha. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi syariah adalah modal sosial penting bagi UMKM (Chusna, 2017; Rivai & Sagala, 2018).

Kompetensi memungkinkan pelaku UMKM menghadapi perubahan pasar dan menjalankan peran ganda dalam manajemen usaha, terutama di lingkungan usaha kecil yang memiliki struktur organisasi sederhana (Spencer & Spencer, 1993). Moehariono (2014) menegaskan bahwa kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mempengaruhi efektivitas dalam bekerja. Dalam konteks UMKM, kompetensi seringkali mencakup aspek teknis produksi, pengelolaan risiko, dan keterampilan bernegosiasi. Tanpa kompetensi yang memadai, pelaku UMKM akan mengalami kesulitan untuk bersaing, terutama di pasar yang semakin digital dan kompetitif. Hal ini membuat kompetensi sebagai kebutuhan mendasar untuk keberlanjutan usaha (Spencer & Spencer, 1993; Moehariono, 2014).

Namun kenyataannya, pelaku UMKM di Kabupaten Probolinggo masih jarang mendapat pelatihan komprehensif yang terarah dan sesuai kebutuhan sehingga

kompetensi mereka berkembang secara lambat (Kurniawati, 2021). Program pendampingan pemerintah pun belum merata dan sering tidak mencakup aspek kompetensi syariah yang relevan dengan kebutuhan masyarakat lokal (Rahmawati & Handayani, 2022). Minimnya akses ini menyebabkan pelaku UMKM kesulitan beradaptasi dengan perubahan pasar, terutama bagi usaha kecil yang masih bersifat tradisional. Keterbatasan ini menjadi faktor penghambat peningkatan daya saing UMKM. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi secara sistematis menjadi kebutuhan mendesak (Kurniawati, 2021; Rahmawati & Handayani, 2022).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan sistematis berhubungan signifikan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja UMKM, terutama ketika program didesain sesuai konteks peserta (Sutrisno, 2020). Selain itu, kompetensi kerja terbukti memberikan pengaruh lebih besar terhadap kualitas kinerja UMKM dibandingkan pelatihan, karena kompetensi melekat pada individu dan digunakan dalam aktivitas kerja sehari-hari (Rahmawati & Handayani, 2022). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi merupakan faktor dominan dalam peningkatan daya saing UMKM. Dengan demikian, pengembangan kompetensi perlu menjadi prioritas dalam strategi pemberdayaan UMKM. Konsistensi penerapan kompetensi akan membentuk SDM yang handal dan adaptif (Sutrisno, 2020; Rahmawati & Handayani, 2022).

Dalam konteks pengembangan ekonomi daerah, pelatihan dan peningkatan kompetensi berbasis syariah dianggap mampu memberikan keunggulan kompetitif bagi UMKM karena menyelaraskan aspek spiritual, moral, dan teknis dalam pengelolaan usaha (Rivai & Sagala, 2018). Data BPS Kabupaten Probolinggo (2023) menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM memiliki korelasi positif dengan produktivitas ekonomi lokal, sehingga penguatan SDM berbasis syariah menjadi relevan untuk daerah yang memiliki karakter religius kuat. Pelaku UMKM yang memiliki kompetensi dan nilai etis yang baik cenderung lebih dipercaya masyarakat sehingga keberlangsungan usahanya lebih stabil. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi syariah bukan hanya aspek moral, tetapi juga strategi bisnis. Oleh karena itu, pendekatan syariah sangat potensial dikembangkan di UMKM Probolinggo (Rivai & Sagala, 2018; BPS Kabupaten Probolinggo, 2023).

Meskipun perkembangan UMKM pedesaan menjadi fokus agenda nasional, kajian empiris mengenai kualitas SDM UMKM di daerah dengan karakteristik sosial-budaya rural seperti Probolinggo masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada UMKM perkotaan, sehingga belum mengkaji secara mendalam bagaimana faktor kontekstual seperti dukungan pemerintah daerah, akses pelatihan, dan karakteristik usaha berbasis komunitas mempengaruhi efektivitas pelatihan dan penguatan kompetensi. Kesenjangan penelitian ini menjadi dasar penting dilakukannya studi ini untuk menguji kembali peran pelatihan dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja SDM UMKM, terutama pada konteks wilayah pedesaan yang memiliki dinamika berbeda dari UMKM perkotaan.

Minimnya penelitian terkait pelatihan dan kompetensi berbasis syariah pada UMKM pedesaan, khususnya di Kabupaten Probolinggo, menunjukkan adanya kesenjangan pengetahuan yang perlu diperdalam secara akademik (Rahmawati & Handayani, 2022). Rachmawati (2019) menegaskan bahwa pengembangan SDM di daerah harus mempertimbangkan karakter sosial, budaya, dan nilai religius masyarakat setempat agar strategi yang diterapkan efektif dan kontekstual. Oleh sebab itu, penelitian mengenai pelatihan dan kompetensi berbasis syariah menjadi sangat penting. Hasil penelitian dapat berkontribusi pada perumusan kebijakan pemberdayaan UMKM yang lebih tepat sasaran. Selain itu, penguatan aspek syariah dapat memperkaya perspektif dalam literatur SDM UMKM (Rahmawati & Handayani, 2022; Rachmawati, 2019).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional yang bertujuan menguji pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja SDM pada UMKM Kabupaten Probolinggo. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1-5 yang disusun berdasarkan indikator teoritis masing-masing variabel. Populasi penelitian adalah umkm kabupaten probolinggo, sedangkan Penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan empat kriteria utama: (1) pelaku UMKM aktif minimal 1 tahun, (2) pernah mengikuti pelatihan UMKM, (3) terlibat langsung dalam aktivitas operasional usaha, dan (4) bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Dari kriteria tersebut, dipilih 100 responden yang paling relevan untuk menggambarkan hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja SDM.

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi item-total, sedangkan reliabilitas ditentukan menggunakan Cronbach's Alpha. Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan SPSS, yang meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data, uji normalitas untuk memastikan kelayakan penggunaan analisis parametrik, serta uji multikolinearitas untuk melihat apakah variabel bebas tidak saling bertumpuk secara statistik.

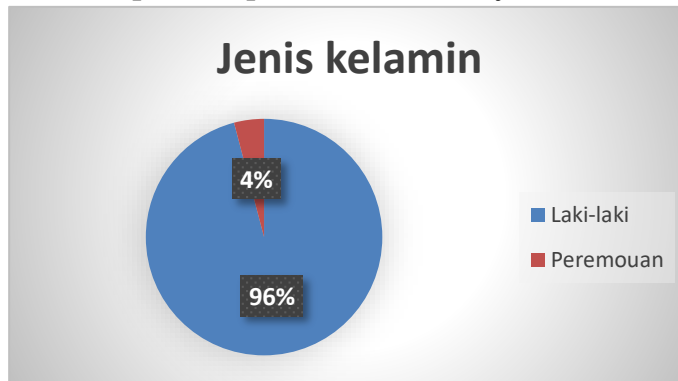
Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Signifikansi pengaruh ditentukan melalui nilai  $p < 0,05$ , sedangkan kekuatan model dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Semua tahap analisis dilakukan secara berurutan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria statistik dan menghasilkan temuan yang valid serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Responden profil by Gender

Graph 1 Respondent Profiles by Gender



Source: processed data (2025)

Berdasarkan hasil pengumpulan data, komposisi responden pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 96%, sedangkan responden perempuan hanya 4%. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi pelaku UMKM yang terlibat dalam penelitian sebagian besar adalah laki-laki. Kondisi ini perlu diperhatikan dalam penarikan kesimpulan, karena kecenderungan pandangan responden dapat lebih merefleksikan perspektif dan pengalaman SDM laki-laki dalam pelatihan, kompetensi, dan kinerja pada UMKM di Kabupaten Probolinggo.

#### Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan	36.35	13.977	.346	.128	.766
Kompetensi	40.45	11.074	.647	.452	.434
Kinerja	36.05	8.151	.573	.429	.517

Source: processed data (2025)

Berdasarkan tabel *Item-Total Statistics*, seluruh item memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation  $\geq 0.30$ , sehingga setiap item memenuhi syarat validitas internal. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted menunjukkan bahwa tidak ada item yang jika dihapus akan meningkatkan reliabilitas konstruk. Bahkan, penghapusan item *Kompetensi* dan *Kinerja* justru menurunkan reliabilitas secara signifikan.

### Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.687	.694	3

Source: processed data (2025)

Berdasarkan output *Reliability Statistics*, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.687 menunjukkan bahwa instrumen penelitian dengan 3 item termasuk dalam kategori cukup reliabel. Meskipun reliabilitas belum sangat tinggi, nilai ini masih berada dalam kategori dapat diterima untuk penelitian sosial dan perilaku. Nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items sebesar 0.694 menunjukkan bahwa setelah item distandardisasi, tingkat reliabilitas meningkat sedikit namun tetap konsisten. Dengan demikian, ketiga item tersebut layak digunakan dan reliabel untuk mengukur variabel yang diteliti.

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.79201217	
Most Extreme Differences	Absolute	.108	
	Positive	.053	
	Negative	-.108	
Test Statistic		.108	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.275	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.263
		Upper Bound	.286

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Source: processed data (2025)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0.200 dan Monte Carlo Sig. sebesar 0.275, yang keduanya lebih besar dari batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual

berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pelatihan	Kompetensi
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	21.138	.10	.21	.98
	3	.004	28.661	.89	.79	.01

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Source: processed data (2025)

Uji Collinearity Diagnostics menunjukkan adanya nilai Condition Index yang tinggi pada dimensi kedua (21.138) dan ketiga (28.661). Menurut pedoman umum, nilai Condition Index di atas 15 mengindikasikan potensi multikolinearitas, dan nilai di atas 30 menunjukkan multikolinearitas serius (Belsley, Kuh, & Welsch, 1980). Dengan demikian, hasil ini memberikan sinyal perlunya pemeriksaan lanjutan terhadap hubungan antarvariabel independen.

Namun demikian, ketika melihat Variance Proportions pada dimensi dengan Condition Index tinggi, pola kontribusi varians yang mengindikasikan multikolinearitas serius tidak sepenuhnya muncul. Pada dimensi kedua (CI = 21.138), varians Pelatihan sebesar 0.21 dan Kompetensi sebesar 0.98, tetapi pada dimensi ketiga (CI = 28.661), Pelatihan sebesar 0.79 dan Kompetensi hanya 0.01. Pola ini menunjukkan bahwa tidak ada dua variabel independen yang secara bersamaan memiliki proporsi varians tinggi pada dimensi yang sama, sehingga indikasi multikolinearitas masih bersifat moderat dan belum mengarah pada kondisi multikolinearitas berat.

Untuk memastikan keandalan model, indikator lain berupa nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance juga dihitung. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0.10, sehingga model secara statistik masih memenuhi asumsi non-multikolinearitas (Hair et al., 2010). Dengan demikian, model regresi linier berganda dapat dinyatakan tetap robust dan layak digunakan, meskipun adanya peningkatan Condition Index pada beberapa dimensi.

Secara keseluruhan, kombinasi hasil Condition Index, Variance Proportions, VIF, dan Tolerance menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas tinggi yang dapat mengganggu estimasi regresi, sehingga interpretasi pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja SDM tetap valid.

**Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.703	3.776		1.246	.221
	Pelatihan	.098	.180	.072	.544	.590
	Kompetensi	.858	.181	.626	4.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Source: processed data (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai  $t = 4.727$  dan  $Sig. = 0.000$ . Sementara itu, variabel Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karena memiliki nilai  $Sig. = 0.590 (> 0.05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan lebih berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan pelatihan.

Pada uji regresi linier berganda, variabel kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM dengan nilai signifikansi  $0,000$  dan koefisien  $0,858$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi individu, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM karena nilai signifikansi  $0,590$ , yang mengindikasikan bahwa pelatihan yang diikuti pelaku UMKM belum mampu memberikan peningkatan kinerja secara langsung. Dengan demikian, peningkatan kinerja SDM UMKM Kabupaten Probolinggo lebih banyak ditentukan oleh kompetensi inti individu dibandingkan program pelatihan yang tersedia.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja SDM**

Pembahasan penelitian ini difokuskan pada interpretasi hasil uji statistik secara mendalam serta keterkaitannya dengan teori dan penelitian terdahulu. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi berbasis syariah terhadap kinerja SDM pada UMKM di Kabupaten Probolinggo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM ( $Sig. = 0.590$ ). Hal ini menandakan bahwa pelatihan UMKM di Kabupaten Probolinggo tidak memberikan kontribusi praktis pada peningkatan produktivitas. Temuan ini penting karena menyimpang dari literatur umum yang

menyatakan bahwa pelatihan merupakan faktor fundamental dalam peningkatan kinerja (Simamora, 2017; Dessler, 2020; Sutrisno, 2020).

Analisis mendalam mengungkap tiga penyebab utama yaitu: Pertama, Relevansi pelatihan rendah karena banyak pelatihan UMKM bersifat generik, tidak berbasis kebutuhan (*need-assessment*), dan tidak disesuaikan dengan sektor riil UMKM Probolinggo. Kondisi ini menyebabkan pelaku UMKM sulit menghubungkan pelatihan dengan aktivitas kerjanya. Kedua durasi pelatihan terlalu singkat dan tidak terstruktur. UMKM hanya diberi pelatihan satu kali per program tanpa tindak lanjut. Literatur menegaskan bahwa pelatihan tanpa *follow-up* tidak menghasilkan perubahan perilaku kerja (Dessler, 2020). ketiga, minimnya *transfer of training* karena banyak pelaku UMKM tidak menerapkan materi pelatihan di lapangan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi pelatihan hanya terjadi ketika ada pendampingan jangka panjang (Simamora, 2017; Rahmawati & Handayani, 2022).

Temuan pendukung dari penelitian sebelumnya: Pelatihan UMKM hanya efektif jika intensif dan berbasis kebutuhan (Sutrisno, 2020). Dan Pelatihan tanpa praktik dan monitoring hanya meningkatkan pengetahuan, bukan kinerja (Simamora, 2017). Oleh karena itu pelaku UMKM pedesaan cenderung belajar dari pengalaman langsung, bukan dari pelatihan formal (Kurniawati, 2021). Dengan demikian, temuan penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan di UMKM Probolinggo belum memenuhi prinsip-prinsip desain pelatihan efektif, sehingga tidak memberikan dampak terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kompetensi Berbasis Syariah terhadap Kinerja SDM**

Berbeda dengan variabel pelatihan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berbasis syariah berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja SDM, dengan nilai *t* sebesar 4.727 dan signifikansi 0.000. Koefisien regresi sebesar 0.858 menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi akan memberikan pengaruh kuat dan positif terhadap kinerja SDM.

Temuan ini sejalan dengan teori kompetensi yang dikemukakan Spencer & Spencer (1993), yang menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar individu yang terkait langsung dengan efektivitas kinerja. Dalam konteks UMKM, kompetensi menjadi sangat penting karena pelaku UMKM sering menjalankan berbagai peran sekaligus, mulai dari produksi, pemasaran, hingga pelayanan pelanggan (Moeheriono, 2014). Oleh karena itu, kompetensi yang kuat memungkinkan mereka mengelola usaha secara lebih efektif.

Lebih jauh, kompetensi berbasis syariah pada penelitian ini mencakup integritas, amanah, kejujuran, *adl* (keadilan), serta sikap profesional yang berorientasi pada masalah. Nilai-nilai tersebut secara praktis meningkatkan kualitas layanan, kepercayaan pelanggan, dan konsistensi kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Rahmawati & Handayani (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas dan efektivitas industri kecil.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan lapangan yaitu (1) Pelaku UMKM dengan kompetensi teknis yang lebih baik mampu meningkatkan kualitas produk, pelayanan, dan pengelolaan usaha. (2) Kompetensi berbasis syariah (amanah, jujur, adil, dan bertanggung jawab) meningkatkan kepercayaan pelanggan dan memperkuat reputasi usaha. (3) Kompetensi lebih berpengaruh daripada pelatihan karena kompetensi bersifat melekat (*embedded*), digunakan setiap hari, dan berkaitan langsung dengan perilaku kerja.

Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi inti pelaku UMKM bukan pelatihan jangka pendek merupakan faktor penentu kinerja.

### **Interpretasi Model Secara Keseluruhan**

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya variabel kompetensi berbasis syariah yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, sementara pelatihan tidak memberikan kontribusi yang berarti. Temuan ini memberikan implikasi bahwa pengembangan SDM UMKM tidak cukup dilakukan hanya melalui kegiatan pelatihan formal, tetapi membutuhkan pendekatan peningkatan kompetensi yang lebih komprehensif melalui pengalaman kerja, praktik langsung, mentoring, pendampingan usaha, dan internalisasi nilai-nilai etika.

Penelitian ini sejalan dengan *Human Capital Theory* (Becker, 1964) yang menegaskan bahwa investasi pada kualitas manusia, terutama dalam bentuk peningkatan kompetensi, akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan kinerja jangka panjang. Dalam konteks UMKM Probolinggo, strategi penguatan kompetensi berbasis syariah terbukti lebih penting dibandingkan pelatihan yang tidak terencana secara baik.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi temuan sebelumnya terkait pentingnya kompetensi, tetapi juga menekankan perlunya desain pelatihan yang lebih relevan, aplikatif, dan terintegrasi dengan nilai-nilai syariah agar dapat memberikan dampak nyata terhadap kinerja.

### **Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu**

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, temuan penelitian ini menunjukkan hasil yang unik. Variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja, berbeda dengan temuan Sutrisno (2020) yang menemukan adanya pengaruh signifikan. Hal ini disebabkan oleh perbedaan kualitas, bentuk, dan relevansi pelatihan yang diterima pelaku UMKM. Pelatihan di Probolinggo masih bersifat umum dan kurang aplikatif sehingga tidak memberi dampak signifikan (Sutrisno, 2020; Simamora, 2017).

Sebaliknya, temuan kompetensi sesuai dengan penelitian Rahmawati & Handayani (2022) yang menegaskan bahwa kompetensi adalah faktor penting dalam menentukan kinerja SDM. Kompetensi berbasis syariah pada penelitian ini menambah perspektif baru bahwa nilai moral dan etika kerja juga berkontribusi besar pada peningkatan kinerja SDM UMKM (Rivai & Sagala, 2018; Wibowo, 2016).

## KESIMPULAN

Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM UMKM Probolinggo. Hal ini disebabkan oleh relevansi materi pelatihan yang rendah, durasi yang singkat, serta minimnya implementasi di lapangan (transfer of training). Program pelatihan yang ada belum mampu menjawab kebutuhan operasional UMKM. Kompetensi berpengaruh signifikan dan menjadi variabel paling dominan dalam meningkatkan kinerja SDM. Kompetensi teknis dan kompetensi berbasis syariah meningkatkan kualitas kerja, profesionalitas, dan kepercayaan pelanggan. Kompetensi terbukti lebih menentukan kinerja dibandingkan pelatihan formal. Strategi peningkatan kinerja UMKM harus berfokus pada penguatan kompetensi inti pelaku UMKM. Temuan mendukung Human Capital Theory yang menegaskan bahwa peningkatan kualitas individu adalah kunci peningkatan produktivitas usaha.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas SDM UMKM di Kabupaten Probolinggo tidak dapat lagi bergantung pada pelatihan konvensional yang bersifat umum dan tidak terarah. Bukti empiris menunjukkan bahwa kompetensi baik teknis, manajerial, maupun etika kerja merupakan elemen paling menentukan dalam mendorong kinerja pelaku UMKM. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM harus berfokus pada penguatan kompetensi inti melalui pendampingan berkelanjutan dan pengalaman kerja langsung, bukan hanya melalui program pelatihan jangka pendek. Di sisi lain, seluruh program pelatihan yang ada perlu direvaluasi secara komprehensif dan diselaraskan dengan kebutuhan aplikatif UMKM di lapangan, sehingga benar-benar mampu memberikan dampak nyata terhadap produktivitas dan keberlanjutan usaha. Dengan demikian, kebijakan pengembangan SDM yang menempatkan kompetensi sebagai pusat penguatan kapasitas akan menjadi fondasi penting bagi pertumbuhan UMKM Probolinggo yang lebih adaptif, profesional, dan berdaya saing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bariroh, Muflihatul. 2019. Implementasi Manajemen Hati Sebagai Upaya Peningkatan Sumber daya manusia Di Mayangkara Group, An-Nisbah:Jurnal Ekonomi Syariah, Volume 05, Nomor 02.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Indonesia 2023*. Jakarta: BPS.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo. (2023). *Statistik Daerah Kabupaten Probolinggo 2023*. BPS Kabupaten Probolinggo.

- Chusna, Nihayatul. 2017. Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal). Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Hair J.F., et al. 2010. *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. (2023). *Laporan tahunan UMKM 2023*. Jakarta: Kemenkop UKM RI.
- Kleinbaum, D. G., Kupper, L. L., Nizam, A., & Rosenberg, E. S. (2014). *Applied regression analysis and other multivariable methods* (5th ed.). Cengage Learning.
- Kurniawati, R. (2021). Peningkatan produktivitas UMKM melalui pelatihan dan pendampingan manajerial. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 12(2), 145-158.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rachmawati, R. (2019). Pengembangan modal manusia dalam meningkatkan daya saing UMKM. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 7(2), 112-121.
- Rahmawati, D., & Handayani, T. (2022). Pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas karyawan industri kecil. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 33-42.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sukasari, N., & Tem, M. (1994). Human resource development strategy and business competitiveness. *Journal of Business Strategy*, 15(3), 45-52.
- Sutrisno. (2020). Pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja UMKM. *Jurnal Pengembangan SDM*, 5(1), 21-30.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.