

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PERTUMBUHAN USAHA MIKRO KECIL (UMK) DI KOTA MAKASSAR

NUR AISYAH

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang Makassar

Email: aisyahnur41160@gmail.com

ABDUL SUMARLIN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang Makassar

Email: semmabdulsumarlin@gmail.com

ANDI HADIDU

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang Makassar

Email: andihadidu.ypup@gmail.com

Abstract:

This study aims to analyze the effect of the implementation of effective Human Resource Management (HRM) and on-the-job training on the growth of Micro and Small Enterprises (MSEs) in Makassar City, both partially and simultaneously. The study used a quantitative approach by distributing questionnaires to 100 MSE operators in Tamalate District, Rappocini District, and Rappocini Subdistrict and Panakkukang Subdistrict. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2) test, the t-test, and the F-test with the aid of SPSS. The results of the study indicate that effective HRM variables have a positive and significant effect on MSME growth, with a calculated t-value of 6.812 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The job training variable also has a positive and significant effect, with a calculated t-value of 2.523 and a significance level of $0.013 < 0.05$. Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on SME growth, with a calculated F-value of $30.229 > \text{the critical F-value of } 3.09$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) indicates that the implementation of effective human resource management and on-the-job training can explain the variation in SME growth, while the remainder is influenced by other factors outside the scope of this study. Thus, the implementation of effective human resource management and on-the-job training are important factors in enhancing SME growth in Makassar City.

Keywords: Human Resource Management, On-the-Job Training, SME Growth.



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif dan pelatihan kerja terhadap pertumbuhan Usaha Mikro Kecil (UMK) di Kota Makassar, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 pelaku UMK di Kecamatan Tamalate, Kecamatan Rappocini, dan Kecamatan Panakkukang. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel MSDM yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan UMK dengan nilai t hitung 6,812 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 2,523 dan signifikansi $0,013 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan UMK dengan F hitung 30,229 > F tabel 3,09 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa penerapan MSDM yang efektif dan pelatihan kerja mampu menjelaskan variasi pertumbuhan UMK, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, penerapan MSDM yang efektif dan pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan pertumbuhan UMK di Kota Makassar.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, Pertumbuhan UMK.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro dan Kecil (UMK) merupakan salah satu sektor strategis yang berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Keberadaan UMK tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan produk domestik regional bruto (PDRB), tetapi juga menjadi penyerap tenaga kerja terbesar, penggerak ekonomi masyarakat, serta penopang stabilitas ekonomi, terutama ketika terjadi ketidakpastian ekonomi. Di Kota Makassar sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di Kawasan Indonesia Timur, perkembangan UMK menunjukkan tren yang positif. Peningkatan jumlah pelaku usaha mencerminkan semakin tingginya minat masyarakat dalam berwirausaha serta besarnya potensi sektor ini dalam menciptakan nilai tambah bagi perekonomian daerah. Namun demikian, pertumbuhan jumlah usaha belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kualitas pengelolaan usaha sehingga masih banyak UMK yang mengalami kesulitan dalam mempertahankan keberlangsungan dan meningkatkan daya saing usahanya.

Permasalahan utama yang dihadapi UMK bukan hanya berkaitan dengan keterbatasan modal, tetapi juga lemahnya kualitas sumber daya manusia. Sebagian besar pelaku UMK masih menjalankan usahanya secara sederhana dengan sistem pengelolaan yang bersifat informal. Proses perekrutan tenaga kerja umumnya dilakukan berdasarkan hubungan kekeluargaan tanpa



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

mempertimbangkan kompetensi yang dibutuhkan. Selain itu, pembagian tugas, evaluasi kinerja, serta sistem pemberian kompensasi belum diterapkan secara terstruktur. Kondisi tersebut menyebabkan rendahnya profesionalisme tenaga kerja, produktivitas usaha yang kurang optimal, dan sulitnya pelaku usaha dalam mengembangkan bisnis secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pengelolaan UMK.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemeliharaan, hingga evaluasi tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks UMK, penerapan MSDM yang efektif dapat membantu pelaku usaha meningkatkan kualitas kerja karyawan, membangun komitmen organisasi, memperjelas pembagian tugas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga memungkinkan pelaku usaha memanfaatkan potensi tenaga kerja secara lebih optimal sehingga mampu meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas usaha. Dengan demikian, keberhasilan UMK tidak hanya ditentukan oleh besarnya modal atau teknologi yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan pelaku usaha dalam mengelola sumber daya manusianya secara profesional.

Selain manajemen sumber daya manusia, pelatihan kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan pertumbuhan UMK. Perubahan teknologi, perkembangan digitalisasi, serta meningkatnya persaingan usaha menuntut pelaku UMK untuk terus meningkatkan kompetensi dirinya maupun tenaga kerja yang dimiliki. Pelatihan kerja memberikan kesempatan bagi pelaku usaha untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru yang dapat diterapkan dalam pengelolaan usaha sehari-hari. Melalui pelatihan yang tepat sasaran, pelaku UMK dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas produk maupun layanan, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan pasar. Oleh karena itu, pelatihan kerja tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi individu, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam meningkatkan daya saing usaha secara berkelanjutan.

Meskipun berbagai program pelatihan telah diselenggarakan oleh pemerintah maupun lembaga terkait, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala. Sebagian besar pelatihan yang diberikan masih bersifat umum dan belum sepenuhnya disesuaikan dengan karakteristik maupun kebutuhan masing-masing sektor usaha. Selain itu, pelatihan sering kali hanya berfokus pada aspek produksi, sementara aspek manajerial seperti pengelolaan sumber daya manusia, penyusunan standar operasional prosedur (SOP), serta evaluasi kinerja belum memperoleh



perhatian yang memadai. Akibatnya, banyak pelaku UMK mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan hasil pelatihan ke dalam aktivitas operasional usahanya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian materi, metode penyampaian, serta adanya pendampingan yang berkelanjutan setelah pelatihan dilaksanakan.

Pertumbuhan UMK pada dasarnya tidak hanya diukur dari bertambahnya jumlah unit usaha, tetapi juga dari peningkatan kualitas usaha yang meliputi peningkatan omzet, perluasan pangsa pasar, peningkatan produktivitas, serta kemampuan menyerap tenaga kerja. Namun, fenomena yang terjadi di Kota Makassar menunjukkan bahwa tidak semua UMK mengalami pertumbuhan yang berkualitas. Sebagian pelaku usaha masih mengalami stagnasi usaha, kesulitan meningkatkan kapasitas produksi, serta belum mampu memperluas jangkauan pemasaran. Bahkan, tidak sedikit usaha yang berhenti beroperasi karena lemahnya kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia dan rendahnya kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pertumbuhan usaha sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan internal, khususnya dalam aspek manajemen sumber daya manusia dan pengembangan kompetensi melalui pelatihan kerja.

Secara teoritis, penelitian ini didasarkan pada Resource-Based Theory yang dikemukakan oleh Edith Penrose yang menyatakan bahwa pertumbuhan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya internal secara efektif, khususnya sumber daya manusia sebagai aset strategis perusahaan. Selain itu, Theory of Economic Development dari Joseph Schumpeter menjelaskan bahwa pertumbuhan usaha didorong oleh inovasi yang dihasilkan melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Kedua teori tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif serta pelatihan kerja yang berkelanjutan merupakan faktor fundamental dalam mendorong pertumbuhan usaha, termasuk pada sektor UMK.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia dan pelatihan kerja memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan usaha. Beberapa penelitian menemukan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik mampu meningkatkan inovasi, produktivitas, serta pengembangan usaha. Di sisi lain, pelatihan kerja terbukti mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan produktivitas dan pertumbuhan usaha secara berkelanjutan. Namun demikian, penelitian yang secara khusus menguji pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan pelatihan kerja terhadap pertumbuhan UMK di Kota Makassar masih relatif



terbatas, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memberikan bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pertumbuhan UMK tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti modal dan kondisi pasar, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal berupa kualitas pengelolaan sumber daya manusia dan efektivitas pelatihan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan pelatihan kerja terhadap pertumbuhan Usaha Mikro dan Kecil (UMK) di Kota Makassar. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara akademis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dan pelaku UMK dalam merumuskan strategi pengembangan usaha yang lebih efektif, berdaya saing, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif dan pelatihan kerja terhadap pertumbuhan Usaha Mikro Kecil (UMK) di Kota Makassar. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik sehingga dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas penerapan MSDM yang efektif (X1) dan pelatihan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah pertumbuhan UMK (Y).

Penelitian dilaksanakan pada pelaku UMK yang berada di tiga kecamatan di Kota Makassar, yaitu Kecamatan Tamalate, Kecamatan Rappocini, dan Kecamatan Panakkukang. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada keberadaan pelaku UMK yang aktif menjalankan usahanya sehingga dinilai representatif sebagai objek penelitian. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur, jurnal ilmiah, buku, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik kuesioner, observasi langsung, dan studi pustaka. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert empat tingkat, yaitu Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku UMK yang berada di Kecamatan Tamalate, Kecamatan Rappocini, dan Kecamatan Panakkukang. Teknik pengambilan sampel menggunakan



purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, antara lain pelaku UMK yang bersedia menjadi responden, telah menjalankan usahanya minimal dua tahun, dan tidak sedang menghadapi permasalahan hukum atau kasus usaha. Penentuan jumlah sampel mengacu pada rumus Hair, yaitu lima hingga sepuluh kali jumlah indikator penelitian, sehingga jumlah responden dinilai telah memenuhi syarat untuk analisis statistik multivariat.

Analisis data dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Tahapan analisis meliputi uji validitas untuk mengukur ketepatan instrumen penelitian, uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen, analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji parsial (uji t) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel secara bersama-sama, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi penerapan MSDM yang efektif dan pelatihan kerja dalam menjelaskan pertumbuhan UMK di Kota Makassar. Hasil analisis tersebut selanjutnya diinterpretasikan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan penelitian mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap pelaku Usaha Mikro Kecil (UMK) yang beroperasi di Kecamatan Tamalate, Kecamatan Rappocini, dan Kecamatan Panakkukang, Kota Makassar. Ketiga wilayah tersebut dipilih karena memiliki aktivitas ekonomi yang tinggi serta jumlah pelaku usaha mikro dan kecil yang cukup besar sehingga dianggap mampu merepresentasikan kondisi UMK di Kota Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria penelitian. Variabel yang diteliti terdiri atas Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif sebagai variabel independen pertama (X_1), Pelatihan Kerja sebagai variabel independen kedua (X_2), dan Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil (UMK) sebagai variabel dependen (Y).

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, seluruh instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Tahapan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan benar-benar mampu mengukur konstruk yang diteliti secara konsisten. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi yang memenuhi ketentuan sehingga dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan sehingga instrumen dinilai reliabel dan layak digunakan dalam penelitian lanjutan. Dengan demikian, data yang diperoleh



dapat dijadikan dasar dalam melakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antarvariabel penelitian.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa pelaku UMK yang menjadi sampel penelitian berasal dari berbagai jenis usaha, mulai dari sektor perdagangan, kuliner, jasa, hingga usaha rumah tangga. Variasi jenis usaha tersebut memberikan gambaran bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia dan pelatihan kerja merupakan kebutuhan yang tidak hanya terbatas pada sektor tertentu, tetapi menjadi kebutuhan umum bagi seluruh pelaku usaha mikro dan kecil. Meskipun skala usaha relatif kecil, setiap pelaku usaha tetap membutuhkan sistem pengelolaan tenaga kerja yang efektif agar aktivitas operasional dapat berjalan secara optimal.

Dari hasil penyebaran kuesioner juga terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia di tempat usahanya. Responden menilai bahwa pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang baik antara pemilik usaha dan tenaga kerja, serta adanya rasa tanggung jawab dalam bekerja merupakan faktor yang mendukung peningkatan produktivitas usaha. Walaupun demikian, masih ditemukan beberapa pelaku usaha yang belum menerapkan sistem pengelolaan SDM secara terstruktur, khususnya terkait evaluasi kinerja dan pemberian penghargaan kepada karyawan.

Pada variabel pelatihan kerja, mayoritas responden menyatakan bahwa pelatihan memberikan manfaat yang besar terhadap peningkatan kemampuan kerja, baik dalam aspek teknis maupun manajerial. Pelatihan dianggap mampu meningkatkan keterampilan produksi, kualitas pelayanan kepada pelanggan, serta kemampuan pelaku usaha dalam mengelola bisnis secara lebih profesional. Namun demikian, sebagian responden mengungkapkan bahwa frekuensi pelatihan yang diterima masih relatif terbatas sehingga mereka mengharapkan adanya program pelatihan yang lebih berkelanjutan.

Sementara itu, pada variabel pertumbuhan UMK, sebagian besar responden menyatakan bahwa usahanya mengalami perkembangan setelah melakukan berbagai perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kompetensi melalui pelatihan kerja. Pertumbuhan tersebut tercermin dari meningkatnya omzet penjualan, bertambahnya jumlah pelanggan, meningkatnya kapasitas produksi, serta semakin luasnya jangkauan pemasaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas pengelolaan internal usaha memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan usaha mikro kecil.



Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap pertumbuhan UMK. Analisis ini dipilih karena mampu menjelaskan pengaruh secara parsial maupun simultan antara penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan pelatihan kerja terhadap pertumbuhan usaha. Hasil analisis menjadi dasar dalam pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat diketahui apakah masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pertumbuhan UMK di Kota Makassar.

Tabel 1. Uji Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	6.005	2.887		2.080 .040
Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif	.545	.080	.551	6.812 .000
Pelatihan Kerja	.200	.079	.204	2.523 .013

a. Dependent Variable: Pertumbuhan Umk

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) memiliki arah hubungan positif terhadap Pertumbuhan UMK (Y). Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan manajemen sumber daya manusia dan semakin efektif pelatihan kerja yang diberikan kepada pelaku UMK, maka pertumbuhan usaha akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila kedua variabel tersebut tidak diterapkan secara optimal, maka pertumbuhan UMK cenderung mengalami penurunan. Persamaan regresi yang diperoleh menjadi dasar dalam memprediksi perubahan pertumbuhan UMK berdasarkan perubahan pada kedua variabel independen.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pertumbuhan UMK karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis pertama (H1) diterima. Semakin baik penerapan manajemen sumber daya manusia, seperti pembagian tugas



yang jelas, pemberian kompensasi yang adil, serta pengembangan kompetensi karyawan, maka semakin besar peluang UMK mengalami pertumbuhan.

Selanjutnya, variabel Pelatihan Kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Pertumbuhan UMK. Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pelaku usaha mampu meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan kemampuan pelaku UMK dalam mengembangkan usahanya.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.625	2	82.313	30.229	.000 ^b
	Residual	264.125	97	2.723		
	Total	428.750	99			

a. Dependent Variable: Pertumbuhan UMK

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, MSDM Yand Efektif

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pertumbuhan UMK di Kota Makassar. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa pertumbuhan UMK tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan kombinasi antara pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan pelaksanaan pelatihan kerja yang efektif. Apabila kedua aspek tersebut diterapkan secara bersamaan, maka pertumbuhan usaha akan meningkat secara lebih optimal.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.474	1.81835

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, MSDM Yang Efektif

Sumber: Diolah Peneliti (2026)



Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square menjelaskan besarnya kemampuan variabel Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dan Pelatihan Kerja dalam menerangkan variasi Pertumbuhan UMK. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perubahan pertumbuhan UMK dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti modal usaha, inovasi produk, pemasaran digital, kondisi pasar, kemampuan kewirausahaan, maupun faktor eksternal lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan pertumbuhan UMK. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif memungkinkan pelaku usaha untuk mengoptimalkan potensi tenaga kerja sehingga produktivitas meningkat. Dalam praktiknya, efektivitas manajemen sumber daya manusia tidak hanya ditunjukkan melalui proses rekrutmen yang baik, tetapi juga melalui pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang efektif, evaluasi kinerja secara berkala, serta pemberian penghargaan kepada tenaga kerja yang berprestasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan *Resource-Based Theory* yang dikemukakan oleh Edith Penrose. Teori tersebut menjelaskan bahwa sumber daya internal perusahaan merupakan faktor utama yang menentukan pertumbuhan organisasi. Dalam konteks UMK, tenaga kerja merupakan aset strategis yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif apabila dikelola secara efektif. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu usaha, maka semakin besar pula peluang usaha tersebut untuk berkembang secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan UMK tidak hanya ditentukan oleh besarnya modal finansial, tetapi juga oleh kemampuan pelaku usaha dalam mengelola sumber daya manusianya.

Selain itu, hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa pelatihan kerja memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan UMK. Pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan adaptasi pelaku usaha maupun tenaga kerja terhadap perubahan lingkungan bisnis. Melalui pelatihan, pelaku usaha memperoleh wawasan baru mengenai teknik produksi, pemasaran digital, pelayanan pelanggan, serta pengelolaan usaha yang lebih efisien. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya produktivitas, kualitas produk, dan kepuasan pelanggan sehingga mendorong pertumbuhan usaha secara berkelanjutan.



Temuan tersebut mendukung teori Joseph Schumpeter yang menyatakan bahwa inovasi merupakan pendorong utama pertumbuhan ekonomi. Pelatihan menjadi sarana penting dalam meningkatkan kemampuan individu untuk menghasilkan inovasi, baik dalam bentuk inovasi produk, proses produksi, maupun strategi pemasaran. Dengan meningkatnya kompetensi sumber daya manusia, pelaku UMK menjadi lebih siap menghadapi persaingan usaha yang semakin dinamis.

Pengaruh Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif terhadap Pertumbuhan UMK

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan Usaha Mikro Kecil di Kota Makassar. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa penerapan MSDM yang efektif berpengaruh terhadap pertumbuhan UMK dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas pengelolaan tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu usaha. Pelaku UMK yang mampu melakukan perencanaan tenaga kerja, pembagian tugas, pemberian tanggung jawab, evaluasi kinerja, serta pengembangan kemampuan karyawan secara sistematis cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan usaha yang masih dikelola secara tradisional.

Pada praktiknya, sebagian besar UMK masih menggunakan sistem kekeluargaan dalam mengelola tenaga kerja. Sistem tersebut memang memberikan fleksibilitas, namun sering kali menimbulkan tumpang tindih pekerjaan, rendahnya disiplin kerja, dan sulitnya melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan MSDM yang lebih profesional menjadi kebutuhan penting bagi UMK agar mampu berkembang secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini memperkuat *Resource-Based Theory* yang dikemukakan Edith Penrose. Teori tersebut menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif perusahaan berasal dari kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya internal secara optimal. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang mampu menciptakan nilai tambah apabila dikelola secara efektif. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu usaha, maka semakin besar peluang usaha tersebut untuk tumbuh dan berkembang.

Temuan penelitian juga sejalan dengan penelitian Iwan Perwira (2024) yang menemukan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan inovasi pelaku UMK. Pengelolaan SDM yang baik mampu meningkatkan kreativitas, memperbaiki



kualitas pelayanan, serta menghasilkan inovasi produk yang akhirnya meningkatkan daya saing usaha. Demikian pula penelitian Hasibuan (2022) dan Dessler (2023) yang menjelaskan bahwa fungsi utama MSDM bukan hanya mengatur tenaga kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan produktivitas organisasi.

Dari perspektif empiris, pelaku UMK di Kota Makassar yang telah menerapkan pembagian tugas secara jelas serta komunikasi yang efektif menunjukkan perkembangan usaha yang lebih baik dibandingkan pelaku usaha yang belum memiliki sistem kerja yang terstruktur. Hal tersebut terlihat dari meningkatnya efisiensi operasional, berkurangnya kesalahan kerja, meningkatnya kualitas pelayanan kepada pelanggan, serta kemampuan usaha dalam memenuhi permintaan pasar yang semakin besar.

Selain itu, penerapan MSDM yang efektif juga berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas tenaga kerja. Karyawan yang memperoleh pembagian tugas yang jelas, lingkungan kerja yang nyaman, dan penghargaan atas hasil kerjanya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap perkembangan usaha. Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor yang menjelaskan mengapa MSDM berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan UMK.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Pertumbuhan UMK

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan UMK di Kota Makassar. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan dan keterampilan pelaku usaha maupun tenaga kerja melalui pelatihan mampu meningkatkan kualitas operasional usaha secara keseluruhan. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis dalam menghasilkan produk, tetapi juga meningkatkan kemampuan manajerial, pemasaran, pelayanan pelanggan, serta pemanfaatan teknologi digital dalam kegiatan usaha.

Dalam konteks UMK di Kota Makassar, pelatihan menjadi salah satu kebutuhan utama karena sebagian besar pelaku usaha masih mengelola bisnis berdasarkan pengalaman tanpa memperoleh pendidikan formal mengenai manajemen usaha. Kondisi tersebut menyebabkan banyak pelaku usaha mengalami kesulitan dalam menghadapi perubahan teknologi, persaingan pasar, maupun perubahan perilaku konsumen. Oleh karena itu, pelatihan menjadi sarana penting untuk meningkatkan kompetensi sekaligus memperluas wawasan pelaku usaha.



Temuan penelitian ini mendukung *Theory of Economic Development* yang dikemukakan oleh Joseph Schumpeter. Schumpeter menjelaskan bahwa pertumbuhan ekonomi sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menghasilkan inovasi. Pelatihan menjadi media utama dalam meningkatkan kapasitas inovasi tersebut karena memberikan pengetahuan baru mengenai teknik produksi, pemasaran digital, inovasi produk, maupun strategi pengembangan usaha.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Dewi Qomariah Imelda (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan usaha melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Penelitian Pratiwi Wulandari (2025) juga menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas UMKM. Sementara itu, penelitian Wuriyanti Saptoroni (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kerja menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja UMKM di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Pelatihan memberikan dampak yang luas terhadap perkembangan usaha. Setelah mengikuti pelatihan, pelaku usaha cenderung lebih memahami pentingnya penyusunan standar operasional prosedur (SOP), pengelolaan keuangan yang lebih tertib, strategi pemasaran digital, hingga peningkatan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Perubahan tersebut secara langsung meningkatkan efisiensi usaha sekaligus memperbesar peluang memperoleh keuntungan yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja merupakan investasi jangka panjang yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus mempercepat pertumbuhan usaha mikro kecil. Oleh karena itu, program pelatihan yang diselenggarakan pemerintah maupun lembaga pendamping usaha sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan, disesuaikan dengan karakteristik sektor usaha, dan diikuti dengan pendampingan implementasi agar manfaatnya dapat dirasakan secara optimal.

Pengaruh Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dan Pelatihan Kerja terhadap Pertumbuhan UMK di Kota Makassar

Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil (UMK) di Kota Makassar. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa pertumbuhan UMK tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, tetapi merupakan hasil dari sinergi



antara kualitas pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kompetensi melalui pelatihan kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu usaha tidak cukup hanya mengandalkan kemampuan individu dalam menjalankan aktivitas operasional, tetapi juga memerlukan sistem pengelolaan organisasi yang baik. Manajemen sumber daya manusia yang efektif berfungsi mengatur bagaimana tenaga kerja dimanfaatkan secara optimal, sedangkan pelatihan kerja berfungsi meningkatkan kemampuan tenaga kerja agar mampu menjalankan tugas secara lebih profesional. Ketika kedua aspek tersebut diterapkan secara bersamaan, produktivitas usaha meningkat dan pertumbuhan usaha menjadi lebih berkelanjutan.

Dalam praktiknya, pelaku UMK yang menerapkan pembagian tugas yang jelas kemudian didukung dengan pelatihan yang sesuai akan lebih mudah mencapai target usaha dibandingkan pelaku usaha yang hanya mengandalkan pengalaman kerja. Hal tersebut terjadi karena pelatihan mampu meningkatkan kompetensi individu, sedangkan sistem manajemen memastikan bahwa kompetensi tersebut dapat dimanfaatkan secara maksimal dalam kegiatan operasional usaha.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel bersifat saling memperkuat (*complementary relationship*). Pelatihan kerja tanpa adanya sistem manajemen yang baik hanya menghasilkan peningkatan kemampuan individu yang belum tentu berdampak terhadap kinerja organisasi. Sebaliknya, sistem manajemen yang baik tanpa didukung peningkatan kompetensi tenaga kerja juga tidak mampu menghasilkan produktivitas yang optimal. Oleh karena itu, penerapan kedua variabel secara bersamaan menjadi strategi yang paling efektif dalam meningkatkan pertumbuhan UMK.

Temuan ini mendukung pandangan *Resource-Based Theory* yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif organisasi berasal dari kemampuan perusahaan mengelola seluruh sumber daya internal secara efektif. Dalam konteks penelitian ini, sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dikembangkan melalui pelatihan dan dikelola melalui sistem manajemen yang profesional. Ketika kedua aspek tersebut berjalan secara sinergis, organisasi akan memiliki kemampuan yang lebih besar dalam menciptakan nilai tambah, meningkatkan efisiensi operasional, dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Selain itu, hasil penelitian juga memperkuat teori Joseph Schumpeter mengenai pentingnya inovasi sebagai motor penggerak pertumbuhan ekonomi. Pelatihan meningkatkan kemampuan



inovasi individu, sedangkan sistem manajemen menyediakan lingkungan yang memungkinkan inovasi tersebut diterapkan dalam aktivitas usaha. Dengan demikian, kombinasi antara inovasi sumber daya manusia dan sistem organisasi yang efektif menjadi faktor utama yang mendorong pertumbuhan UMK secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dan Pelatihan Kerja terhadap Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil (UMK) di Kota Makassar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan UMK di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan sumber daya manusia, seperti perencanaan tenaga kerja, pembagian tugas, pengembangan kompetensi, dan pemberian kompensasi yang tepat, maka semakin tinggi pula pertumbuhan usaha yang dicapai oleh pelaku UMK. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan UMK di Kota Makassar. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pelaku usaha mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam mengelola usaha sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, serta daya saing usaha. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan UMK di Kota Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendorong perkembangan usaha. Semakin baik penerapan MSDM yang didukung dengan pelatihan kerja yang berkelanjutan, maka semakin besar peluang UMK untuk meningkatkan produktivitas, omzet, daya saing, serta keberlangsungan usahanya. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

REFERENSI

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Bahri, S., Nurhayati, & Rahman, A. (2022). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas UMKM di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 112–124.



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

- Gunawan, A., Fitriani, R., & Sari, D. (2022). Efektivitas pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi pelaku UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 18(1), 45–57.
- Nurnaningsih, M., Tallesang, M., Rafika, I., & Suirlan. (2022). Pengukuran pertumbuhan UMKM menggunakan perspektif Balanced Scorecard. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 23(2), 101–115.
- Perwira, I. (2024). Pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap inovasi bagi pelaku UMKM di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 11(2), 90–104.
- Simamora, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

