

The Influence of Knowledge Management and Human Resource Training on the Competence of UMKM Juara Participants Win West Java at Dinas Koperasi Dan UKM of Karawang Regency in 2022

Pengaruh Knowledge Management Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Peserta UMKM Juara Jawa Barat Di Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Karawang Tahun 2022

Liawati^{1*}, Nandang², July Yulawati³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,3,2}

mn18.liawati@mhs.ubpkarawang.ac.id^{1*}, nandang@ubpkarawang.ac.id²,

july.yulawati@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Every business actor to be successful and successful must have good competence in running his business. However, in reality the competence of business actors is not optimal, this is thought to be related to knowledge management and HR training. This study aims to find out how the description and analysis of knowledge management and HR training on the competency of the West Java Champion MSME participants at the Karawang Regency Cooperative and UKM Office in 2022. The research method is descriptive verification with a quantitative approach. The research population, namely 169 MSME participants who won the Year 2022, while the sample used in this study amounted to 119 with a sampling technique using proportional stratified random sampling. The type and source of data are primary in the form of a questionnaire with an analytical design in the form of descriptive analysis and verification using the classical assumption test and multiple linear regression analysis. The results of the analysis provide an illustration that knowledge management, HR training, and the competency of the Champion MSME participants are in the good category. Partially, knowledge management has an effect on competence of 38.81% and HR training has an effect on competence of 46.51%. Meanwhile, simultaneously it shows that knowledge management and HR training are able to influence the competence of UMKM Champion West Java participants at the Karawang Regency Cooperative and UKM Service in 2022 by 57.9% and 42.1% influenced by other factors such as mentoring, organizational culture, leadership style and others.

Keywords: Knowledge Management, Training, Competency

ABSTRAK

Setiap pelaku usaha agar berhasil serta sukses harus memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan bisnisnya. Tetapi pada kenyataannya kompetensi pelaku usaha belum optimal, hal ini diduga berhubungan dengan *knowledge management* dan pelatihan SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran serta analisis *knowledge management* dan pelatihan SDM terhadap kompetensi peserta UMKM Juara Jawa Barat di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang Tahun 2022. Metode penelitian yaitu deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yaitu peserta UMKM Juara Tahun 2022 berjumlah 169 orang, sementara sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 119 dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional stratified random sampling*. Adapun jenis dan sumber data yaitu primer berupa kuesioner dengan rancangan analisis berupa analisis deskriptif dan verifikatif menggunakan uji asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda. Hasil analisis memberikan gambaran bahwa *knowledge management*, pelatihan SDM, dan kompetensi peserta UMKM Juara berada pada kategori baik. Secara parsial *knowledge management* berpengaruh terhadap kompetensi sebesar 38,81% dan pelatihan SDM berpengaruh terhadap kompetensi sebesar 46,51%. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa *knowledge management* dan pelatihan SDM mampu memberikan pengaruh terhadap kompetensi peserta UMKM Juara Jawa Barat di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang Tahun 2022 sebesar 57,9% dan 42,1% di

pengaruhi oleh faktor lainnya seperti pendampingan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Kata Kunci : Knowledge Management, Pelatihan, Kompetensi

1. Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. Perkembangan UMKM di Indonesia dinilai cukup pesat jika dilihat dari banyaknya jumlah UMKM. Menurut ASEAN *Investment Report* yang dirilis September 2022, Indonesia memiliki usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) terbanyak di kawasan ASEAN. Berdasarkan data, bahwa jumlah UMKM di Indonesia pada tahun 2021 mencapai sekitar 65,46 juta unit (Katadata, 2022). Jumlah ini jauh lebih tinggi dibanding negara-negara tetangga. Sebagai salah satu bentuk usaha yang mampu bertahan di tengah krisis ekonomi global, UMKM telah mendapat perhatian semua pihak. Dalam krisis ekonomi global akibat pandemi COVID-19 yang terjadi di beberapa negara termasuk Indonesia, dimana banyak usaha skala besar yang *stagnan* bahkan terhenti kegiatannya, UMKM terbukti lebih tangguh dalam menghadapi krisis. Padahal, menurut World Bank dan Bappenas (2020) bahwa pada bulan Oktober 2020 sebesar 75% usaha mengalami penurunan omzet selama pandemi, 43% penurunan biaya tenaga kerja dan 22% kesulitan membayar pinjaman. Akan tetapi pelaku UMKM tetap bertahan dengan segala resiko yang ada.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mitchelmore dan Rowley dalam (Liekyhung *et al.*, 2022) bahwa bagi pelaku usaha dalam menjalankan bisnis agar berhasil serta sukses harus memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan bisnisnya tersebut. Sebab, akibat adanya pandemi COVID-19 tersebut terjadi pola perubahan pada pelaksanaan usaha dan pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) agar dapat bertahan agar berkembang sehingga mampu menghadapi kondisi new normal harus dapat mengikuti perubahan yang terjadi tersebut. Dan itu artinya bahwa pelaku usaha harus memiliki kompetensi. Ini berarti bahwa pentingnya peningkatan kualitas SDM berbasis kompetensi dalam menjalankan usaha, karena kualitas SDM mampu memberikan dampak terhadap kinerja usaha (Sijabat, 2019). Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dalam mengelola pekerjaannya (Halim, Pratikto & Sopia, 2021). Pengetahuan dalam usaha yang dimaksud yaitu pada hal pengelolaan usahanya, maka seorang pelaku usaha pengetahuan manajemen (*knowledge management*) merupakan sebuah keharusan yang dimiliki.

Knowledge management membantu organisasi bersaing karena *knowledge management* seharusnya meningkatkan inovasi dan daya tanggap (Keshtidar *et al.*, 2017; Santoro *et al.*, 2018; Bootz *et al.*, 2019). *Knowledge management* merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja pelaku usaha (Monsow *at al.*, 2017). Berbagai literatur yang lain menunjukkan bahwa UMKM yang memiliki *knowledge management* mendapatkan manfaat yang baik dan positif sama dengan perusahaan besar yang menerapkan *knowledge management*. Dari hal tersebut maka *knowledge management* dipandang sebagai strategi yang dapat menciptakan, memperoleh, mentransfer, membawa ke arah penggunaan pengetahuan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi yang memiliki kompetensi dan unggul dalam persaingan. Peningkatan pengetahuan manajemen sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi, maka diperlukan pembinaan dalam bentuk pelatihan SDM bagi pelaku UMKM. Pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir, keterampilan dan pendidikan serta pelatihan bagi pelaku UMKM merupakan unsur yang penting dalam proses pengembangan usaha yang dilakukan oleh setiap pelaku usaha. Untuk mempertahankan UMKM bersaing secara kompetitif dengan tumbuhnya UMKM baru (Prasanna *et al.*, 2019), para pelaku usaha terus meningkatkan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dibantu oleh

pemerintah daerah dalam hal Dinas Koperasi Kabupaten/Kota, baik melalui pelatihan maupun kegiatan sosialisasi termasuk UMKM di Jawa Barat.

Berdasarkan data Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat bahwa jumlah pelaku UMKM di Jawa Barat setiap tahun meningkat, dengan rata-rata pertumbuhan setiap tahun sebesar 16,67% (Diskuk Jabar, 2023). Salah satu upaya untuk menciptakan UMKM tangguh adalah melalui pemberdayaan UMKM yang ada dengan melakukan pembinaan pada manajemen usaha, pelatihan serta dilakukan pendampingan usaha. Namun, pada kenyataannya masih terdapat banyak tantangan yang harus dihadapi oleh para pelaku usaha disektor UMKM. Maka dari itu, Pemerintah Provinsi Jawa Barat melalui Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat telah melakukan upaya untuk terus membina para pelaku usaha UMKM di Provinsi Jawa Barat. Salah satunya dengan program UMKM Juara. Program ini mendorong UMKM untuk bisa tumbuh dan berkembang dari kecil ke menengah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Manfaat yang diperoleh oleh pelaku usaha yang mengikuti kegiatan ini adalah penguatan diri dalam *mindset* bisnis, manajemen usaha untuk bisa naik kelas, dan pemanfaatan teknologi dalam berbisnis khususnya teknologi informasi untuk memperluas pasar dan lain sebagainya. Kegiatan UMKM Juara dilakukan di 27 Kabupaten/Kota, salah satunya Kabupaten Karawang.

Kabupaten Karawang merupakan salah satu Kabupaten yang berada di Jawa Barat. Dan Dinas yang melakukan pembinaan terhadap pelaku UMKM di Kabupaten Karawang yaitu Dinas Koperasi dan UKM. Berdasarkan data tahun 2021 dari Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah bahwa jumlah pelaku UMKM Kabupaten Karawang sebanyak 315.388 orang. Jumlah UMKM tersebut terus bertumbuh bersamaan dengan pertumbuhan ekonomi di Karawang yang cukup meningkat. Dengan demikian bahwa program UMKM Juara merupakan pembekalan untuk pelaku UMKM agar dapat mengetahui pola strategi dalam menjalankan usahanya dalam kondisi new normal saat ini. Berdasarkan data dari Korda UMKM Juara, bahwa jumlah peserta UMKM Juara Kabupaten Karawang Tahun 2022 sebanyak 169 orang. Dimana, 135 orang adalah UMKM pelaku makanan *Non* basah dan 34 orang adalah pelaku UMKM makanan basah. Dari jumlah tersebut, didampingi oleh 6 pendamping. Adapun tugas pendamping yaitu melakukan pembinaan terhadap peserta UMKM Juara sebagai upaya peningkatan produktivitas dan daya saing peserta UMKM Juara melalui bimbingan, konsultasi dan advokasi (Juknis UMKM Juara, 2022). Dengan adanya pendampingan pada 169 orang peserta tersebut, diharapkan memiliki daya saing sehingga memiliki kinerja bisnis yang baik serta bisa tumbuh dan berkembang. Namun, berdasarkan data yang diperoleh dari Koordinator Pendamping Daerah UMKM Juara Kabupaten Karawang Tahun 2022, bahwa rata-rata pengetahuan peserta UMKM Juara Kabupaten Karawang Tahun 2022 masih rendah.

Berdasarkan data laporan bulanan Koordinator Pendamping Daerah Bulan Juni, 2022, terlihat bahwa rata-rata jawaban peserta UMKM Juara yang menjadi responden terhadap pengetahuan usaha 99 orang menjawab tidak setuju dan 70 orang menjawab setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengetahuan usaha peserta UMKM Juara dipersepsikan tidak setuju. Hasil ini relevan dengan Dipta dalam (Asyifa, Rakib & Tahir, 2019) bahwa rendahnya kinerja yang dihasilkan UMKM di Indonesia disebabkan rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau dengan kata lain rendahnya kompetensi UMKM. Hal ini juga ditunjukkan dengan masih rendahnya pengembangan dan penguasaan ilmu pelaku UMKM dibidang manajemen, organisasi, teknologi, pemasaran dan kompetensi lainnya yang diperlukan dalam mengelola usaha. Selain data dari laporan Koordinator tersebut, penulis melakukan wawancara dengan Bapak Aep Saefulloh Mulya, ST., MM., CI selaku Koordinator Pendamping Daerah Kabupaten Karawang untuk menggali pengetahuan peserta UMKM Juara peserta, dari hasil wawancara diperoleh informasi bahwa hambatan yang terjadi pada UMKM di Karawang yaitu kompetensi, pengetahuan tentang manajemen dan pelatihan SDM.

Hal tersebut menjadi titik perhatian khususnya saat pendampingan UMKM Juara, sebab kompetensi SDM memiliki peranan penting dalam menggerakkan roda usaha agar kinerja perusahaan UMKM terus berkembang lebih baik. Karena, terbukti ketika pelaku usaha kurang memiliki kompetensi yang baik maka usaha yang dijalani akan terhambat baik pada permasalahan keuangan maupun *non* keuangan. Masalah *non* keuangan yang dihadapi selama pandemi COVID-19 adalah mayoritas UMKM mengalami masalah berkurangnya pesanan, peningkatan harga bahan baku, sulitnya distribusi, dan sulitnya memperoleh bahan baku (Kementerian PPN/ Bappenas.2020). Untuk mengetahui lebih dalam terhadap permasalahan, penulis melakukan pra survey kepada 30 responden dengan variabel kompetensi, variabel *knowledge management*, dan variabel pelatihan Sumber Daya Manusia kepada para peserta UMKM Juara. Berikut adalah pra survey variabel kompetensi dengan responden 30 orang.

Berdasarkan hasil pra survey tentang kompetensi, menunjukkan gambaran bahwa kompetensi peserta UMKM Juara Kabupaten Karawang Tahun 2022 belum tinggi, sebab 39% atau 12 dari total 30 responden menjawab tidak setuju. Belum tingginya kompetensi peserta UMKM juara disebabkan karena pemahaman terhadap usaha masih rendah, ini dibuktikan pada dimensi pemahaman, pengetahuan dan rendahnya keterampilan pelaku UMKM. selain dilihat dari rendahnya tiga dimensi kompetensi di atas, hal lain yang menyebabkan belum tingginya kompetensi peserta UMKM Juara tersebut menurut Aep Saefulloh Mulya, ST., MM., CI, disebabkan oleh 2 hal yang menjadi sorotan pada kompetensi SDM para pelaku UMKM, yaitu dari segi *knowledge management* atau pengetahuan manajemen usaha dan pola pelaksanaan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi UMKM. Untuk membuktikan hal tersebut, penulis telah melakukan pra survey terhadap 30 peserta UMKM Juara Tahun 2022 tentang gambaran *knowledge management* dalam menjalankan usaha. Berdasarkan hasil pra survey *knowledge management* peserta UMKM Juara Kabupaten Karawang tahun 2022 menunjukkan hasil bahwa rata-rata jawaban peserta UMKM Juara Kabupaten Karawang Tahun 2022 pada *knowledge management* sebanyak 17 orang menjawab Tidak Setuju dan 13 orang menjawab Setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa peserta UMKM Juara Kabupaten Karawang Tahun 2022 tidak memiliki *knowledge management baik* terhadap usahanya. Ini dibuktikan pada dimensi *knowledge acquisition*, dimensi *knowledge conversion* dan pada dimensi *knowledge application*. Sedangkan , *knowledge management* dan kompetensi telah lama menjadi prioritas utama dan merupakan modal utama dalam bisnis agar dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan memengaruhi kinerjanya secara keseluruhan (Memon *et al.*, 2018). Ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Memon *et al.*, 2022) dimana hasilnya menunjukkan bahwa *knowledge management* berperan signifikan dalam pengembangan kompetensi individu.

Untuk meningkatkan pengetahuan manajemen peserta UMKM Juara diperlukan pelatihan peningkatan SDM, sebab peningkatan kemampuan melalui pelatihan akan mampu mendorong kegiatan usaha yang lebih baik (Wattiheluw, 2019). Berdasarkan wawancara pada tanggal 19 Januari 2023 kepada Koordinator Daerah Pendamping UMKM Juara Kabupaten Karawang Tahun 2022 diketahui bahwa telah diselenggarakan program pelatihan bagi peserta UMKM Juara, yang dimana program ini merupakan program pelatihan dengan mendatangkan narasumber yang bergerak di bidang UMKM, baik dalam bidang pengelolaan keuangan, permodalan, sumber daya manusia, *marketing* dan masih banyak lagi. Namun, menurut Koordinator Daerah Pendamping UMKM Juara Kabupaten Karawang Tahun 2022 bahwa pelatihan yang diadakan untuk peserta UMKM Juara belum berjalan dengan baik, yang mana peserta jarang menghadiri pelatihan karena peserta tidak mengetahui manfaat dari pelatihan yang akan berguna untuk pengembangan usahanya. Alasan para pelaku UMKM belum bisa menerima manfaat pelatihan karena tidak semua peserta UMKM Juara membutuhkan pelatihan yang sama. Sebab, masing-masing pelaku UMKM memiliki permasalahan yang berbeda dalam menjalankan bisnis atau usahanya, namun dalam pelaksanaan pelatihan di

kegiatan UMKM Juara didasarkan pada materi atau bahan yang sudah ditentukan. Selanjutnya para UMKM juga belum bisa membangun relasi baik itu dengan narasumber maupun dengan peserta UMKM yang lainnya, sehingga peserta pelatihan belum bisa berkolaborasi dalam mengembangkan bisnisnya. Selain dengan wawancara, peneliti juga melakukan pra survey untuk mengetahui efektivitas dari pelatihan yang telah diselenggarakan oleh UMKM Juara.

Berdasarkan hasil pra survey pelatihan peserta UMKM Juara Kabupaten Karawang tahun 2022 menunjukkan hasil bahwa rata-rata jawaban peserta UMKM Juara Kabupaten Karawang Tahun 2022 pada pelaksanaan pelatihan SDM sebanyak 17 orang menjawab Setuju dan 13 orang menjawab Tidak Setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan SDM bagi peserta UMKM Juara Kabupaten Karawang Tahun 2022 sudah dilakukan dengan baik. Hanya pada dimensi peserta yang masih perlu perbaikan. Masih kurang optimalnya peserta dalam mengikuti pelatihan disebabkan karena pelatihan diadakan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh peserta UMKM Juara. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja maupun usaha. Menurut Ivancevich dalam penelitian (Herdiyati, Sandra Dewi & Suwarsi, 2019) bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku individu, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan usaha. Penelitian yang dilakukan oleh (Monoarfa *et al.*, 2021) dimana hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Menurut perspektif kewirausahaan beberapa faktor seperti *skill*, *knowledge*, dan kompetensi kewirausahaan, dapat mempengaruhi siklus bisnis UMKM pada akhirnya akan bermuara pada bagaimana kinerja UKM terpengaruh oleh faktor-faktor tersebut. Kinerja UKM meliputi beberapa hal seperti kemampuan untuk bertahan hidup, tumbuh serta berkontribusi dalam penyediaan/penciptaan lapangan kerja serta mengurangi kemiskinan (Ahani *et.al.*, 2017 dalam Bin Hashim *et al.*, 2018). Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Abdur Rozzaq Fahmi, Ernani Hadiyati dan Ahmad (2020) bahwa kompetensi UMKM dipengaruhi oleh *knowledge management* dan keterampilan berbasis hasil pelatihan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik mengambil judul "**Pengaruh Knowledge Management Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Peserta UMKM Juara Jawa Barat Di Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Karawang Tahun 2022**".

2. Tinjauan Pustaka

Knowledge Management

Knowledge management sebagai bagian dari aktivitas yang digunakan oleh organisasi atau institusi untuk mengidentifikasi, membuat, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan yang akan digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari dalam organisasi. Kegiatan ini biasanya berkaitan dengan tujuan organisasi dan ditujukan untuk mencapai hasil tertentu dalam hal kinerja (Meylananda *et al.*, 2021). *Knowledge management* menurut Kör dan Maden adalah siklus bisnis yang berkaitan terhadap penciptaan informasi baru dan menjamin pemanfaatan informasi dalam perusahaan sesuai kebutuhan (Arief Kusuma & Nursyamsiah, 2022). Menurut Dalkir dalam (Rosalina Kwanda & Wahyu Widodo, 2022), *knowledge management* adalah koordinasi sistematis dalam organisasi perusahaan yang mengelola sumber daya manusia, teknologi dan proses dalam meningkatkan nilai melalui penggunaan kembali dan inovasi. Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disintesa bahwa *knowledge management* yaitu seperangkat keyakinan atau praktik mengenai pengetahuan sehingga dapat dijadikan acuan dalam mengambil keputusan.

Menurut Gold, Malhotra dan Segars dalam (Widianto, 2021) dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur *knowledge management*, yaitu:

1. *Knowledge Acquisition*. Dimana indikatornya adalah pengetahuan dari pesaing, pengetahuan dari pelanggan dan pengetahuan dari pemasok.

2. *Knowledge conversion*. Dimana indikatornya adalah transfer pengetahuan, distribusi pengetahuan dan pembaharuan pengetahuan.
3. *Knowledge application*. Dimana indikatornya adalah pengetahuan mengenai strategi perusahaan, pengetahuan mengenai persaingan dan pengetahuan mengenai pengembangan produk/layanan.
4. *Knowledge protection*. Dimana indikatornya adalah perlindungan pengetahuan dari pihak yang tidak bertanggung jawab baik dari internal usaha dan eksternal usaha serta legalitas usaha.

Pelatihan SDM

Pelatihan SDM merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi (Apriliana & Nawangsari., 2021). Pelatihan SDM menurut Erina, Ozolina-Ozola dan Gaile-Sarkane dalam (Chasovschi *et al.*, 2021), didefinisikan sebagai penerapan proses formal untuk memberikan pengetahuan dan membantu karyawan memperoleh keterampilan yang diperlukan bagi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan. Menurut (Dessler, 2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat disintesa bahwa pelatihan SDM merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler dalam (Rivai, 2020) pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur. Indikatornya adalah kualifikasi/kompetensi yang memadai, memotivasi peserta, kebutuhan umpan balik dan peserta pelatihan.
2. Peserta pelatihan. Indikatornya adalah semangat mengikuti pelatihan dan keinginan untuk memperhatikan.
3. Metode. Indikatornya adalah kesesuaian metode dengan jenis pelatihan dan kesesuaian metode dengan materi pelatihan.
4. Materi. Indikatornya adalah kesesuaian materi dengan kebutuhan pelatihan, kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan dan sistematika penyampaian materi.
5. Tujuan pelatihan. Indikatornya adalah keterampilan peserta pelatihan dan pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

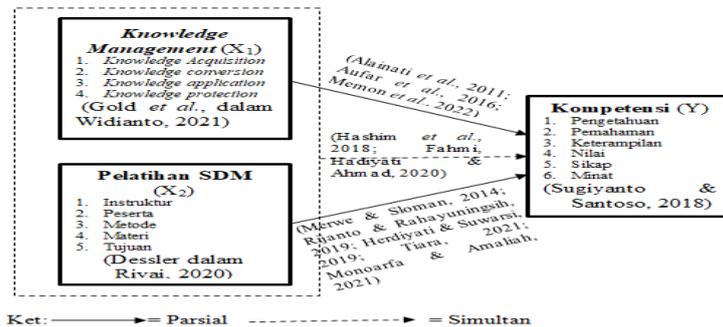
Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2019), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Marwansyah dalam (Nuraeni, Aima & Wiratih, 2022) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di sintesa bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengamalan yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut (Sugiyanto & Santoso, 2018) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*). Indikatornya adalah misal seorang pelaku usaha mengetahui cara melakukan identifikasi permasalahan usaha dan bagaimana menjalankan usaha yang baik sesuai dengan literatur usaha.
2. Pemahaman (*understanding*). Indikatornya adalah misal seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*). Indikatornya adalah misal, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*). Indikatornya adalah misal, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).
5. Sikap (*attitude*). Indikatornya adalah misal, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
6. Minat (*interest*). Indikatornya adalah melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Adapun paradigma penelitian tentang pengaruh *knowledge management* dan pelatihan SDM terhadap kompetensi yaitu seperti berikut ini:



Gambar 1 Paradigma Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka akan dikemukakan suatu hipotesis penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat pengaruh *knowledge management* secara parsial terhadap kompetensi peserta UMKM Juara Jawa Barat Di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang Tahun 2022.
2. Terdapat pengaruh pelatihan SDM secara parsial terhadap kompetensi peserta UMKM Juara Jawa Barat Di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang Tahun 2022.
3. Terdapat pengaruh *knowledge management* dan pelatihan SDM secara simultan terhadap kompetensi peserta UMKM Juara Jawa Barat Di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang Tahun 2022.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif verifikatif. Tempat penelitian dilaksanakan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang, dilaksanakan selama 6 bulan yaitu dari bulan September 2022-Februari 2023. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh peserta UMKM Juara Jawa Barat di Kabupaten Karawang berjumlah 169 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 119 orang peserta UMKM Juara Jawa Barat di Kabupaten Karawang yang akan dijadikan responden dihitung menggunakan rumus solvin dengan taraf kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional stratified random sampling*. Metode pengumpulan data merupakan suatu proses pengumpulan data primer dan data sekunder. Adapun Pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka.

Rancangan analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui gambaran data dari hasil jawaban responden tentang seberapa besar pengaruh *knowledge management* dan pelatihan SDM terhadap kompetensi peserta UMKM Juara Jawa Barat Di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang Tahun 2022. Sedangkan analisis verifikatif bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian. Dengan metode ini dapat diketahui berapa besarnya dampak variabel *independent* mempengaruhi terhadap variabel *dependent*. Adapun analisis verifikatif yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi dan analisis koefisien diterminasi (R^2). Sebelum melakukan analisis, terlebih dahulu data yang diperoleh dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heterokedastisitas. Adapun persamaan analisis regresi linier secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e.$$

Keterangan:

Y : Variabel Kompetensi Peserta UMKM Juara;

α : Koefisien Konstanta

β_i : Koefisien regresi variabel independen

X_1 : Variabel *Knowledge management*

X_2 : Variabel Pelatihan SDM; e : *Standar error*/variabel pengganggu Y

4. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan, diperoleh bahwa mayoritas responden berjenis kelamin wanita sebanyak 85 orang atau sebesar 71% berusia 30,1 sampai dengan 40 tahun sebanyak 57 orang atau sebesar 47,9% berpendidikan SMA sebanyak 64 orang atau sebesar 54% dengan jenis usaha mayoritas adalah makanan dan minuman sebanyak 95 orang atau sebesar 80% serta telah menjalankan usaha selama 3,1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 58 orang atau sebesar 49% memiliki aset usaha 50 Juta <Aset \leq 500 Juta sebanyak 105 orang atau sebesar 88% dan jumlah tenaga kerja 1 orang sebanyak 82 atau sebesar 69%. Sedangkan prosentase jenis kelamin pria dan wanita, umur dan lama kerja masing - masing menghasilkan jumlah total prosentase 100.

Hasil Uji Keabsahan Data

Berdasarkan hasil analisis memperlihatkan hasil uji validitas variabel *knowledge management*, pelatihan SDM dan kompetensi semua indikator dinyatakan valid karena karena nilai *Pearson Correlation* > nilai kritis. Dengan demikian bahwa data *knowledge management* pelatihan SDM dan kompetensi tersebut dapat digunakan untuk tahap analisis berikutnya. Sedangkan berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument *knowledge management* adalah sebesar 0,890, instrument pelatihan SDM adalah sebesar 0,778 dan kompetensi peserta UMKM Juara adalah sebesar 0,873, ternyata memiliki nilai "*Alpha Cronbach*" lebih besar dari 0,600, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan dan berdasarkan hasil uji normalitas data dengan *Test of Normality Kolmogorov-Smirno*. Dimana, dalam tabel tersebut diperoleh nilai probabilitas (*Asymtotic Significance*) sebesar 0,539. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,539 > 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki model regresi normal atau data berdistribusi normal.

Hasil Analisis Data Deskriptif

Hasil analisis deskriptif yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden berdasarkan pernyataan dalam kuesioner yang telah disebarakan dengan mengacu pada analisis rentang skala. Berikut hasilnya.

1. Analisis Data Deskriptif *Knowledge Management* Peserta UMKM Juara

Hasil analisis deskriptif pada variabel *knowledge management* ini diperoleh jumlah skor sebesar 6.008 dengan rata-rata skor sebesar 500,7 berada pada kategori jawaban sangat baik. Dimana, nilai skor tertinggi ada pada indikator tingkat kemampuan peserta UMKM Juara dalam menyusun langkah-langkah strategis untuk mengatasi persaingan dengan nilai skor sebesar 515 berada pada kategori jawaban sangat baik dan nilai skor terendah yaitu pada indikator tingkat kepemilikan cara atau metode untuk melindungi pengetahuan dari pihak internal usaha yang tidak dapat di pertanggung jawabkan dengan nilai skor sebesar 488 berada pada kategori jawaban baik.

2. Analisis Data Deskriptif Pelatihan SDM bagi Peserta UMKM Juara

Hasil analisis deskriptif pada variabel pelatihan SDM ini diperoleh jumlah skor sebesar 5.602 dengan rata-rata skor sebesar 466,8 berada pada kategori jawaban baik. Dimana, nilai skor tertinggi ada pada indikator tingkat pencapaian sasaran peserta UMKM Juara dalam setiap mengikuti pelatihan dengan nilai skor sebesar 504 berada pada kategori jawaban sangat baik dan nilai skor terendah yaitu pada indikator tingkat pemberian materi sesuai dengan tujuan pelaksanaan pelatihan dengan nilai skor sebesar 387 berada pada kategori jawaban cukup baik.

3. Analisis Data Deskriptif Kompetensi Peserta UMKM Juara

Hasil analisis deskriptif pada variabel kompetensi ini diperoleh jumlah skor sebesar 5.829 dengan rata-rata skor sebesar 485,8 berada pada kategori jawaban baik. Dimana, nilai skor tertinggi ada pada indikator tingkat pelaksanaan usaha peserta UMKM Juara berdasarkan literatur usaha dan indikator tingkat kemampuan peserta UMKM Juara dalam menjawab pertanyaan konsumen dengan waktu singkat tentang produk usahanya dengan nilai skor masing-masing sebesar 501 berada pada kategori jawaban sangat baik dan nilai skor terendah yaitu pada indikator tingkat responsif dan sabar peserta UMKM Juara dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dengan nilai skor sebesar 466 berada pada kategori jawaban baik.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian, yaitu:

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018:107). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai VIF < 10. Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,1, maka terjadi gejala multikolinieritas. Berikut hasilnya.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Knowledge Management	.787	1.271

Pelatihan SDM	.787	1.271
---------------	------	-------

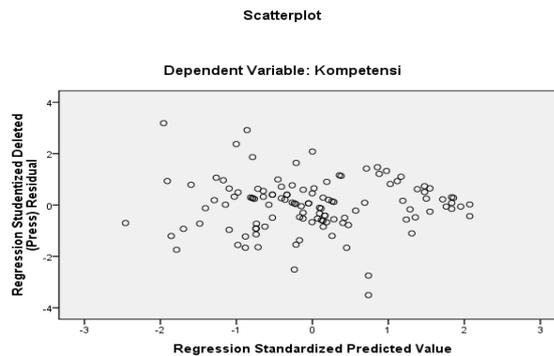
a. Dependent Variable: Kompetensi Peserta

Sumber: Data Diolah, 2023

Bersumber pada tabel di atas, hasil percobaan multikolinieritas dapat diketahui kalau angka *tolerance* dari variabel bebas *knowledge mangament* dan pelatihan SDM sebesar 0.787 membuktikan angka > 0, 10. Serta angka VIF dari kedua variabel tersebut sebesar 1.271 angka tidak lebih besar dari 10. Bersumber pada hasil yang didapat, hingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel bebas dalam bentuk regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut (Ghozali, 2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut hasilnya.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian *scatter plot* pada gambar 3 dapat dilihat bahwa sebaran titik- titik tidak membuat pola yang nyata, serta titik- titik menabur di atas serta di dasar nilai 0 pada sumbu Y. Jadi bisa disimpulkan kalau tidak terjalin permasalahan heteroskedastisitas dalam bentuk regresi, alhasil bentuk regresi pantas digunakan buat memperhitungkan kompetensi peserta UMKM Juara.

Hasil Uji Data Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui keeratan pengaruh *knowledge management* dan pelatihan SDM terhadap kompetensi. Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.792	3.886		.204	.839
	Knowledge Management	.505	.087	.391	5.805	.000
	Pelatihan SDM	.627	.084	.502	7.450	.000

Tabel 2. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.792	3.886		.204	.839
	Knowledge Management	.505	.087	.391	5.805	.000
	Pelatihan SDM	.627	.084	.502	7.450	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi Peserta

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka bentuk persamaanya adalah : $Y = 0,792 + 0,505X_1 + 0,627X_2 + e$. Hasil ini memberikan arti bahwa:

1. Nilai konstanta (a) adalah sebesar 0,792. Artinya jika *knowledge management* dan pelatihan SDM bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka kompetensi peserta UMKM Juara akan bernilai sebesar 0,792.
2. Nilai variabel X_1 yaitu *knowledge management* memiliki koefisien regresi sebesar 0,505, artinya jika *knowledge management* meningkat satu satuan, sementara pelatihan SDM konstan, maka kompetensi peserta UMKM Juara akan meningkat sebesar 0,505.
2. Nilai variabel X_2 yaitu pelatihan SDM memiliki koefisien regresi sebesar 0,627, artinya jika pelatihan SDM meningkat satu satuan, sementara *knowledge management* konstan, maka kompetensi peserta UMKM Juara akan meningkat sebesar 0,627.

Koefisien Diterminasi Parsial

Untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara *knowledge management* (X_1) dan pelatihan SDM (X_2) terhadap kompetensi peserta UMKM Juara (Y).

Tabel 3. Correlations

		Kompetensi Peserta
Pearson Correlation	Kompetensi Peserta	1.000
	Knowledge Management	.623
	Pelatihan SDM	.682
Sig. (1-tailed)	Kompetensi Peserta	.
	Knowledge Management	.000
	Pelatihan SDM	.000
N	Kompetensi Peserta	119
	Knowledge Management	119
	Pelatihan SDM	119

Sumber: Data Diolah, 2023

Keterangan:

1. Berdasarkan hasil perhitungan di atas korelasi *knowledge management* (X_1) terhadap kompetensi peserta UMKM Juara (Y), yaitu sebesar 0,623 dengan interpretasi hubungan yang kuat. Besarnya *knowledge management* terhadap kompetensi peserta UMKM Juara dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,623)^2 \times 100\% \\ &= 0,3881 \times 100\% \\ &= 38,81\% \end{aligned}$$

Jadi pengaruh *knowledge management* terhadap kompetensi peserta UMKM Juara sebesar 38,81% dan sisanya sebesar 61,19% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Berdasarkan hasil perhitungan di atas korelasi pelatihan SDM (X_2) terhadap kompetensi peserta UMKM Juara (Y), yaitu sebesar 0,682 dengan interpretasi hubungan yang kuat. Besarnya pelatihan SDM terhadap kompetensi peserta UMKM Juara dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,682)^2 \times 100\% \\ &= 0,4651 \times 100\% \\ &= 46,51\% \end{aligned}$$

Jadi pengaruh pelatihan SDM terhadap kompetensi peserta UMKM Juara sebesar 46,51% dan sisanya sebesar 53,49% dipengaruhi oleh faktor lain.

Koefisien Diterminasi Simultan (R^2)

Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R²* dari model regresi digunakan untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

Tabel 4. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.765 ^a	.586	.579	4.47653	.586	82.024	2	116	.000

a. Predictors: (Constant), Pelatihan SDM, Knowledge Management

b. Dependent Variable: Kompetensi Peserta

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas, menunjukkan hasil *Adjusted R²* sebesar 0,579, dapat diartikan bahwa *knowledge management* dan pelatihan SDM mampu memberikan pengaruh secara simultan terhadap kompetensi peserta UMKM Juara Jawa Barat di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang Tahun 2022 sebesar 57,9% dan 42,1% di pengaruhi oleh faktor lainnya seperti pendampingan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial

Berikut ini merupakan tabel hasil uji t dengan menggunakan bantuan SPSS dalam pengolahan data yang diperoleh.

Tabel 5. Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.204	.839
Knowledge Management	5.805	.000
Pelatihan SDM	7.450	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi Peserta

Sumber: Data Diolah, 2023

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kompetensi Peserta UMKM Juara

Berdasarkan tabel 20 di atas, dapat dilihat nilai Sig 0,000 < 0,05 sedang nilai t_{hitung} sebesar 5,805 dan nilai t_{tabel} adalah 1,908, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh *knowledge management* berpengaruh sangat signifikan terhadap kompetensi. Karena t_{hitung} (5,805) > t_{tabel} (1,980). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa tolak H_0 jika Sig. < α atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* berpengaruh sangat signifikan terhadap kompetensi peserta UMKM Juara. Dengan demikian **hipotesis pertama (H1) diterima**. Hal ini berarti bahwa *knowledge management* berpengaruh sangat signifikan terhadap kompetensi peserta UMKM Juara sebesar 38,81%. Artinya bahwa kompetensi peserta UMKM Juara dipengaruhi oleh *knowledge management* sebesar 38,81% dan sisanya sebesar 61,19% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan berdasarkan uji hipotesis dengan tingkat signifikan (α) = 5%, diperoleh nilai sig. 0,000 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05), artinya bahwa *knowledge management* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi peserta UMKM Juara. Kondisi ini menegaskan bahwa kompetensi peserta UMKM Juara terjadi karena dipengaruhi oleh *knowledge management*. Hal tersebut berarti, semakin tingginya *knowledge management* yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan kompetensi peserta UMKM Juara. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Aufar, E., Adman, A., & Suwatno, S. 2016; Alainati, S., Alshawi, S. N., & Al-Karaghoul, W. 2011; Memon, K. R., Ghani, B., Hyder, S. I., Han, H., Zada, M., Ariza-Montes, A., & Arraño-Muñoz, M. (2022) dimana hasilnya menunjukkan bahwa *knowledge management* berperan signifikan dalam pengembangan kompetensi individu. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahid Wachyu Adi Winarto (2020) bahwa kompetensi tidak mampu memoderasi hubungan antara *knowledge management* terhadap kinerja UMKM. Dengan demikian untuk meningkatkan pengetahuan manajemen peserta UMKM Juara diperlukan pelatihan peningkatan SDM, sebab peningkatan kemampuan melalui pelatihan akan mampu mendorong kegiatan usaha yang lebih baik (Wattiheluw, 2019).

Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Kompetensi Peserta UMKM Juara

Berdasarkan tabel 20 di atas, dapat dilihat nilai Sig 0,000 < 0,05 sedang nilai t_{hitung} sebesar 7,450 dan nilai t_{tabel} adalah 1,908, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan SDM berpengaruh sangat signifikan terhadap kompetensi. Karena t_{hitung} (7,450) > t_{tabel} (1,980). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa tolak H_0 jika Sig. < α atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan SDM berpengaruh signifikan kompetensi peserta UMKM Juara. Dengan demikian **hipotesis kedua (H2) diterima**. Hal ini berarti pelatihan SDM berpengaruh sangat signifikan terhadap kompetensi peserta UMKM Juara sebesar 46,51%. Artinya bahwa kompetensi peserta UMKM Juara dipengaruhi oleh pelatihan SDM sebesar 46,51% dan sisanya sebesar 53,49% dipengaruhi oleh faktor lain. Kondisi ini menegaskan bahwa kompetensi peserta UMKM Juara terjadi karena dipengaruhi oleh pelaksanaan pelatihan peningkatan SDM pelaku usaha. Hal tersebut berarti, semakin seringnya pelaksanaan pelatihan peningkatan SDM para pelaku usaha, maka akan dapat meningkatkan kompetensi peserta UMKM Juara. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Achmad Rijanto & Suesthi Rahayuningsih, 2019; Herdiyati, Sandra Dewi & Suwarsi, Sri, 2019; Tiara Dinar Aulia, 2021; Monoarfa, Rio serta Amaliah, Tri Handayani, 2021) dimana hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 6. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3287.409	2	1643.705	82.024	.000 ^a
	Residual	2324.557	116	20.039		
	Total	5611.966	118			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan SDM, *Knowledge Management*

b. Dependent Variable: Kompetensi Peserta

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 21 di atas, dapat dilihat nilai Sig $0,000 < 0,05$ sedang nilai F_{hitung} sebesar 82,024 dan nilai F_{tabel} adalah 2,68, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh *knowledge management* dan pelatihan SDM berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Karena $F_{hitung} 82,024 > F_{tabel} 2,68$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge management* dan pelatihan SDM berpengaruh sangat signifikan secara simultan terhadap kompetensi peserta UMKM Juara Kabupaten Karawang Tahun 2022. Dengan demikian **hipotesis ketiga (H3) diterima**. Hal ini berarti secara simultan bahwa *knowledge management* dan pelatihan SDM berpengaruh sangat signifikan secara simultan terhadap kompetensi peserta UMKM Juara Kabupaten Karawang Tahun 2022 sebesar 0,579 atau 57,9%. Artinya bahwa kontribusi variabel *knowledge management* dan pelatihan SDM terhadap kompetensi peserta UMKM Juara sebesar 57,9%, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) $< \alpha$ (0,05) dan $F_{hitung} (82,024) > F_{tabel} (2,68)$ yang artinya *knowledge management* dan pelatihan SDM berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi peserta UMKM Juara. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdur Rozzaq Fahmi, Ernani Hadiyati dan Ahmad (2020) bahwa kompetensi UMKM dipengaruhi oleh *knowledge management* dan keterampilan berbasis hasil pelatihan.

5. Penutup

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge management* peserta UMKM Juara berada pada kriteria sangat baik dengan nilai skor sebesar 501,3.
2. Pelatihan SDM bagi peserta UMKM Juara berada pada kriteria baik dengan nilai skor sebesar 470,6.
3. Kompetensi peserta UMKM Juara berada pada kriteria baik dengan nilai skor sebesar 485,8.
4. *Knowledge management* secara parsial berpengaruh signifikan sebesar 38,81% terhadap kompetensi peserta UMKM Juara, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,805 > 1,908$).
5. Pelatihan SDM secara parsial berpengaruh signifikan sebesar 46,51% terhadap kompetensi peserta UMKM Juara, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,450 > 1,908$).
6. *Knowledge management* dan pelatihan SDM berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi peserta UMKM Juara sebesar 57,9%, , karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($82,024 > 2,68$). Sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian dan pembahasan diatas, ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pelaku UMKM sebaiknya lebih selektif kembali dalam perekrutan tenaga kerja. Rekrutmen selektif dan pemberian *reward* akan dapat mencegah hal-ha yang tidak diinginkan dalam usaha.

2. Bagi narasumber dan panitia pelaksana, sebaiknya ketika mengadakan pelatihan UMKM materi yang disampaikan harus sesuai dengan tujuan pelaksanaan pelatihan.
3. Bagi peserta UMKM Juara, sebaiknya tingkatkan kembali sikap responsif dan sabar dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.

Daftar Pustaka

- Alainati, S., Alshawi, S. N., & Al-Karaghoul, W. (2011). The effect of knowledge management and organisational learning on individual competencies. *Proceedings of the European, Mediterranean and Middle Eastern Conference on Information Systems - Informing Responsible Management: Sustainability in Emerging Economies, EMCIS 2011, January 2018*, 672–685.
- Apriliana, S., D. & Nawangsari, E., R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI*, 23 (4), 804-812.
- Ariani, M., & Zainal, H. (2021). Meningkatkan Kompetensi Pelaku Umkm Dalam Berbisnis Melalui Pelatihan Harga Pokok Produksi. *Jurnal Abdimas Sangkabira*, 2(1), 41–46. <https://doi.org/10.29303/abdimmassangkabira.v2i1.68>.
- Asyifa, Z., Rakib, M., H., Tahir, T. (2019). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan terhadap Kinerja Usaha (Studi pada Usaha Mikro di Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep). 99–117. Universitas Negeri Makassar.
- Aufar, E., Adman, A., & Suwatno, S. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kompetensi Manajerial Para Pengusaha Industri Kecil Di Kabupaten Cirebon. *Jurnal MANAJERIAL*, 15(1), 58–69. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v15i1.9472>.
- Aulia, T. D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pengurus Koperasi Di Jawa Timur Dengan E-Learning Sijawara Sebagai Variabel Intervening. *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 1(2), 183–191.
- Bootz, J.-Ph., Durance, Ph., & Monti, R. (2019). Foresight and knowledge management. New developments in theory and practice. *Technological Forecasting and Social Change*, 140, 80-83. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.12.017>.
- Chasvovschi, C.E.; Nastase, C.; Popescu, M.; Scutariu, A.-L.; Condratov, I.-A. (2021). Human Resources Training Needs in the Small and Medium Enterprises from Cross-Border Area Romania-Ukraine-Republic of Moldova. *Sustainability*. 13, 2150. <https://doi.org/10.3390/su13042150>.
- Danvila-del-Valle, I.; Estévez-Mendoza, C. & Lara, F.J. (2019). Human resources training: A bibliometric analysis. *J. Bus. Res.* 101, 627–636.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* Sixteenth Edition Gary Dessler Florida International University. Florida: Pearson.
- Fahmi, A. R., Hadiyati, E., & , A. (2020). Pengaruh Knowledge Dan Skill Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Kewirausahaan Pada Pengusaha Ukm Produk Unggulan Kota Malang. *Reformasi*, 10(1), 1–10. Gesi, B., Laan, R. & Lamaya, F. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*. Volume 3, No 2.
- Ghozali, I. (2018). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"* Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, A., Pratikto, H., & Sophia. (2021). An Analysis of Human Resource Competencies and the Implications for MSME Performance. *Budapest International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI-Journal)*. Volume 4, No 4.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiyati, S. D., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Kewirausahaan pada PMI Purna di Kabupaten Majalengka. *Prosiding Manajemen UNISBA*, 5(1), 278–284.
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43–54. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>.
- Keshtidar, M., Esmailzade Ghandehari, M. R. & Harati, M. (2017). The Effect of Knowledge Management through Human Resources Information Systems on Customer Relationship Management in Aquatic Sport Centers. *Annals of Applied Sport Science*, vol. 5, no. 3, pp. 69-77.
- Kurniawan, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kualitas*

- Pendidikan Di Smp Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung*. Undergraduate thesis, UIN Raden Intan Lampung.
- Liekyhung, Lydiawati Soelaiman. (2022). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Umkm Dki Jakarta Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Kewirausahaan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 04, No. 03, Juli 2022: hlm 731-738.
- Lindagusma, & Suriani, L. (2018). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru*. 4(2), 221–236.
- Memon, K. R., Ghani, B., Hyder, S. I., Han, H., Zada, M., Ariza-Montes, A., & Arraño-Muñoz, M. (2022). Management of knowledge and competence through human resource information system—A structured review. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.944276>.
- Meylananda, S., Sarkum, S., & Halim, A. (2021). Analysis Market Orientation and Knowledge Management to Improve Innovation and Business Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 4(3), 4241–4255.
- Monoarfa, R., & Amaliah, T. H. (2021). Peningkatan Kompetensi UMKM Melalui Pelatihan Pencatatan Dan Pelaporan Keuangan. *Mopolayio: Jurnal Pengabdian Ekonomi*, 1(1), 89–95. <https://doi.org/10.37479/mopolayio.v1i1.20>.
- Monsoy, E., Runtuwene, R., & Rumawas, W. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(001), 269329.
- Neamtu, D., & Scurtu, L. (2016). The Need of Using Knowledge Management Strategy in Modern Business Organizations. *The USV Annals of Economics and Public Administration*. 15(2), 157-165.
- Nuraeni, N., Aima, M., H. & Wiratih, H., W., R. (2022). The Influence of Competence, Innovation and Entrepreneurship Orientation in Improving Performance of Msmes in Serang City. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*. Vol 3 No 2.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Rudani, R. B. (2020). *Principles of management*. India: McGraw-Hill Education.
- Santoro, G., Vrontis, D., Thrassou, A. & Dezi, L. (2018). The Internet of Things: Building A Knowledge Management System for Open Innovation and Knowledge Management Capacity. *Technological Forecasting and Social Change, Elsevier*, Vol. 136(C), Pages 347-354.
- Sugiyanto & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Manajemen Universitas Semarang*. ISSN: 1979-4800 (cetak) 2580-8451 (online).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susilo, J, Saogi & Nomleni, A., PW. (2022). Pelatihan Dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Paramount Enterprise International. *Jurnal Jurima*. Vol 2 No. 1, P-ISSN: 2827-8569.
- Wattiheluw, A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Binaan Pusat Layanan Usaha Terpadu Kumkm Provinsi Maluku (Studi Kasus Umkm Kota Ambon). *Jurnal Manis* . Volume 3, Nomor 1.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Widianto, M. A. (2021). Penerapan Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Telkom : Studi Kasus pada PT. Telekomunikasi Tbk. (TELKOM) Palembang. *Skripsi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya*, 6.
- Winarto, W. W. A. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Peningkatan Kinerja Umkm Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 141–157. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.5052>.