

Pengaruh Pelatihan dan Pendampingan Terhadap Peningkatan Kapasitas UMKM Kuliner di Kota Makassar Dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sebagai Intervening

Fernando Bintang Putra¹, Saban Echdar², Umi Farida³, Yasrib Putranto Sabban⁴ ✉

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

⁴ Universitas Lamappapoleonro

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan dan Pendampingan Terhadap Capacity Building dengan Kompetensi SDM Sebagai Intervening, Studi Empiris pada UMKM Kuliner di Kota Makassar. Sampel penelitian ini berjumlah 140 responden. Data penelitian diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan dianalisis menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi SDM. Pendampingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi SDM. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Capacity Building. Pendampingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Capacity Building. Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Capacity Building. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Capacity Building dimediasi Kompetensi SDM. Pendampingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Capacity Building dimediasi Kompetensi SDM.

Kata Kunci: *Pelatihan, Pendampingan, Kompetensi SDM dan Capacity Building.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of training and mentoring on capacity building, with human resource competence as an intervening variable, in culinary MSMEs in Makassar City. The sample of this study consisted of 140 respondents. The data were collected through questionnaires and analyzed using SEM-PLS. The results of the study indicate that training has a positive and significant effect on human resource competence. Mentoring has a positive and significant effect on human resource competence. Training has a positive and significant effect on capacity building. Mentoring has a positive and significant effect on capacity building. Human resource competence has a positive and significant effect on capacity building. Training has a positive and significant effect on capacity building mediated by human resource competence, and mentoring has a positive and significant effect on capacity building mediated by human resource competence..

Keywords: *Training, Mentoring, Human Resource Competence, and Capacity Building.*

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor UMKM di Indonesia memegang peranan yang sangat penting dalam perekonomian nasional (Al Farisi et al., 2022) (Kadeni & others, 2020). Sebagai pendorong utama pertumbuhan ekonomi, UMKM berkontribusi signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja, pengurangan angka kemiskinan, dan pemerataan ekonomi di seluruh wilayah Indonesia. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Kemenkop UKM) yang di tulis ulang oleh Novitasari, sektor UMKM menyumbang lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia dan menyerap lebih dari 97% tenaga kerja di Indonesia (Novitasari, 2022). Namun, meskipun Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peranan yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis sebagai penopang utama perekonomian nasional di Indonesia. Pada tahun 2023, UKM memberikan kontribusi sebesar 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), yaitu sekitar Rp9.580 triliun, serta menyerap hingga 97% tenaga kerja nasional. Jumlah UMKM yang mencapai 65,5 juta unit menunjukkan bahwa sektor ini memiliki peran signifikan dalam menjaga stabilitas dan ketahanan ekonomi nasional. Namun demikian, besarnya kontribusi tersebut belum sepenuhnya diiringi dengan kualitas pengelolaan usaha yang memadai, terutama dalam hal kompetensi pelaku usaha.

Secara hukum, UMKM diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, yang mendefinisikan usaha mikro sebagai usaha yang memiliki aset maksimal Rp50 juta (belum termasuk tanah dan bangunan) dan omset tahunan tidak lebih dari Rp300 juta. Usaha kecil memiliki aset maksimal Rp500 juta dan omset tahunan tidak lebih dari Rp2,5 miliar, sementara usaha menengah memiliki aset lebih dari Rp500 juta tetapi tidak lebih dari Rp10 miliar dan omset tahunan antara Rp2,5 miliar hingga Rp50 miliar (Aryadi & Hoesin, 2022)(Maulida, 2018). Berdasarkan kategori ini, UMKM di Indonesia mencakup berbagai jenis usaha, mulai dari pedagang kaki lima hingga industri manufaktur yang lebih besar, namun masih berada dalam batasan tertentu terkait modal dan pendapatan.

Peran UMKM dalam perekonomian Indonesia sangat vital karena sektor ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, kontribusi sektor UMKM terhadap PDB Indonesia mencapai lebih dari 60% (Yolanda, 2024). Lebih dari itu, sektor ini turut berkontribusi dalam meningkatkan daya saing ekonomi Indonesia, baik dalam konteks global maupun lokal. Di sisi lain, UMKM juga turut dalam memperkaya keberagaman ekonomi, terutama dalam menciptakan variasi produk yang beragam dan sesuai dengan kebutuhan pasar lokal. Namun, meskipun memiliki peran yang sangat penting, UMKM juga menghadapi berbagai tantangan, antara lain terbatasnya akses terhadap modal, rendahnya kualitas sumber daya manusia, kurangnya teknologi dan inovasi, serta kesulitan dalam mengakses pasar yang lebih luas. Dalam hal ini, peran pendampingan manajerial menjadi sangat penting untuk membantu UMKM dalam menghadapi tantangan tersebut.

Kendala yang umumnya dihadapi UMKM di Indonesia yaitu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih rendah, kelemahan dalam struktur permodalan, kelemahan dalam mengakses permodalan, termasuk dalam manajemen modal kerja (Jan, 2008). Hal tersebut juga dijelaskan oleh Dharma (2010) mengenai masalah yang sering dihadapi UMKM yaitu pemasaran produk, teknologi, pengelolaan keuangan, kualitas SDM, dan pemodal.

UMKM adalah bisnis berskala kecil yang dimiliki dan dikelola oleh individu atau kelompok kecil. UMKM biasanya beroperasi di tingkat lokal dan menawarkan beragam produk serta layanan, mulai dari produksi tradisional hingga teknologi modern. Keunggulan UMKM terletak pada fleksibilitas, kreativitas, serta kemampuan pelaku usaha untuk beradaptasi dengan kebutuhan pasar (Vinatra, 2023). Menurut Kementerian Koperasi UMKM adalah unit usaha yang memiliki ciri-ciri jumlah aset atau nilai penjualan tahunan tertentu yang sesuai dengan kriteria

yang ditetapkan oleh pemerintah, serta memiliki kepemilikan dan pengoperasian yang dikelola oleh satu atau beberapa orang warga negara Indonesia.

Dalam menghadapi persaingan dan tantangan persaingan global kedepan, UMKM dituntut untuk mampu melakukan peningkatan kinerja melalui peningkatan kapasitas (*capacity building*). Secara umum *capacity building* adalah proses atau kegiatan memperbaiki kemampuan seseorang, kelompok, organisasi atau sistem untuk mencapai tujuan atau kinerja yang lebih baik (Brown et. al, 2001).

Menurut Haryanto, (2018) dengan diselenggarakannya program pelatihan dan pendampingan, diharapkan kreatifitas dari para pelaku UMKM juga mengalami peningkatan. Kreativitas adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Kreativitas dapat menunjang keberhasilan bisnis atau biasa disebut sebagai atribut kewirausahaan yang meliputi kepribadian, kemampuan, perilaku, keterampilan, pengetahuan, sikap, dan keyakinan. Kreativitas tentunya sangat penting untuk memulai usaha baru, di mana kreativitas ini dapat digunakan sebagai acuan bagaimana seseorang bisa melaksanakan kegiatan usahanya. Dengan begitu, para penghiusasha UMKM dapat bertahan dan mengembangkan usaha mereka dengan kreatifitas yang mereka miliki.

Pelatihan perlu dilengkapi dengan program pendampingan. Pendampingan sebagai proses berkelanjutan yang mencakup bimbingan, arahan, dan pemberian solusi berdasarkan kebutuhan pelaku usaha guna meningkatkan kapasitas secara nyata (Naciri & Belrhiti, 2019). Indikator keberhasilan pendampingan mencakup peningkatan kinerja usaha, inovasi produk dan proses, akses pasar, kapasitas manajerial, keberlanjutan usaha, akses pembiayaan, keterlibatan pelaku usaha, serta pengakuan dari pihak eksternal. Walaupun berbagai program pelatihan dan pendampingan telah dilaksanakan, efektivitasnya masih belum optimal.

Pendampingan yang efektif dapat membuka peluang bagi UMKM untuk meningkatkan kapasitas dan kinerjanya, agar dapat berkembang dan bersaing dalam pasar yang semakin kompetitif. Pendampingan manajerial diharapkan dapat mengatasi berbagai masalah yang dihadapi oleh UMKM, seperti kesulitan dalam mengelola keuangan dengan benar, perencanaan yang tidak matang, serta pengelolaan SDM yang tidak optimal (Pangestuti et al., 2024). Dengan bantuan pendampingan, pelaku UMKM akan lebih memahami pentingnya pengelolaan yang berbasis pada data dan analisis yang mendalam. Selain itu, pendampingan ini juga akan membantu mereka dalam merancang strategi pemasaran yang lebih efektif, memperbaiki proses produksi, serta mengelola sumber daya manusia yang lebih terampil dan produktif. Melalui pendampingan yang terencana dan sistematis, UMKM diharapkan dapat meningkatkan kapasitas dan kinerja mereka, memperbesar kapasitas usaha, dan mampu bertahan dalam persaingan pasar yang semakin ketat.

Disamping pelatihan dan pendampingan, kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu usaha. Kompetensi sumber daya manusia sebaga kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja kerja yang efektif (Dessler, 2019). Dalam konteks UMKM, kompetensi sumber daya manusia mencakup kemampuan teknis, manajerial, komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi. Keenam aspek tersebut menjadi indikator penting dalam mengukur tingkat kesiapan dan kapasitas pelaku usaha dalam mengelola serta mengembangkan usahanya.

Upaya peningkatan kompetensi pelaku UMKM umumnya dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu pelatihan dan pendampingan. Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu agar dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2017). Indikator keberhasilan pelatihan meliputi kualitas instruktur, keterlibatan peserta, kesesuaian materi, metode pelatihan, serta pencapaian tujuan pelatihan. Namun, pelatihan yang bersifat satu arah dan tidak berkelanjutan

sering kali tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi pelaku usaha.

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori *Resourced-Based View*, dan Teori *Stakeholder*. *Resource Based Theory* menjelaskan tentang sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan mampu menggerakkan kinerja jangka panjang perusahaan yang baik dan menjadikan perusahaan mempunyai keunggulan bersaing dalam dunia bisnis. Dalam menciptakan keunggulan bersaing, perusahaan dapat mengerahkan resources yang langka dan berharga. Menurut Barney (1991) dalam Febriany (2019), resources yang berharga dapat diarahkan untuk menciptakan keunggulan bersaing, sehingga mampu bertahan lama dan tidak mudah ditiru, ditransfer atau digantikan. Hal ini disebabkan bahwa sumber daya internal dari perusahaan jauh lebih penting daripada faktor-faktor eksternalnya dalam rangka mencapai competitive advantage (Fitriani, Suriyanti, Ramashar, 2022). Teori ini memiliki keterkaitan dengan kemampuan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, meliputi kompetensi, keterampilan, soft skill, dan menjalin hubungan baik dengan pihak eksternal perusahaan.

Fenomena menunjukkan masih rendahnya kualitas sumber daya UMKM khususnya dalam bidang manajemen, organisasi, penguasaan teknologi dan pemasaran. Rendahnya tingkat pendidikan para pengusaha kecil dan menengah tersebut ternyata tidak diimbangi dengan upaya-upaya peningkatan kemampuan (*Capacity Building*) baik melalui pelatihan, pendidikan, maupun studi banding secara terprogram. Pelaku UMKM malas mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi & UMKM, dan Dinas lain karena menurut mereka jika mengikuti pelatihan maka usaha jualannya tidak jalan dan itu artinya tidak ada pemasukan pendapatan untuk kehidupan keluarganya. Pada umumnya UMKM dalam menjalankan usahanya hanya berdasar pada pengalaman, upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan masih belum menjadi prioritas mereka.

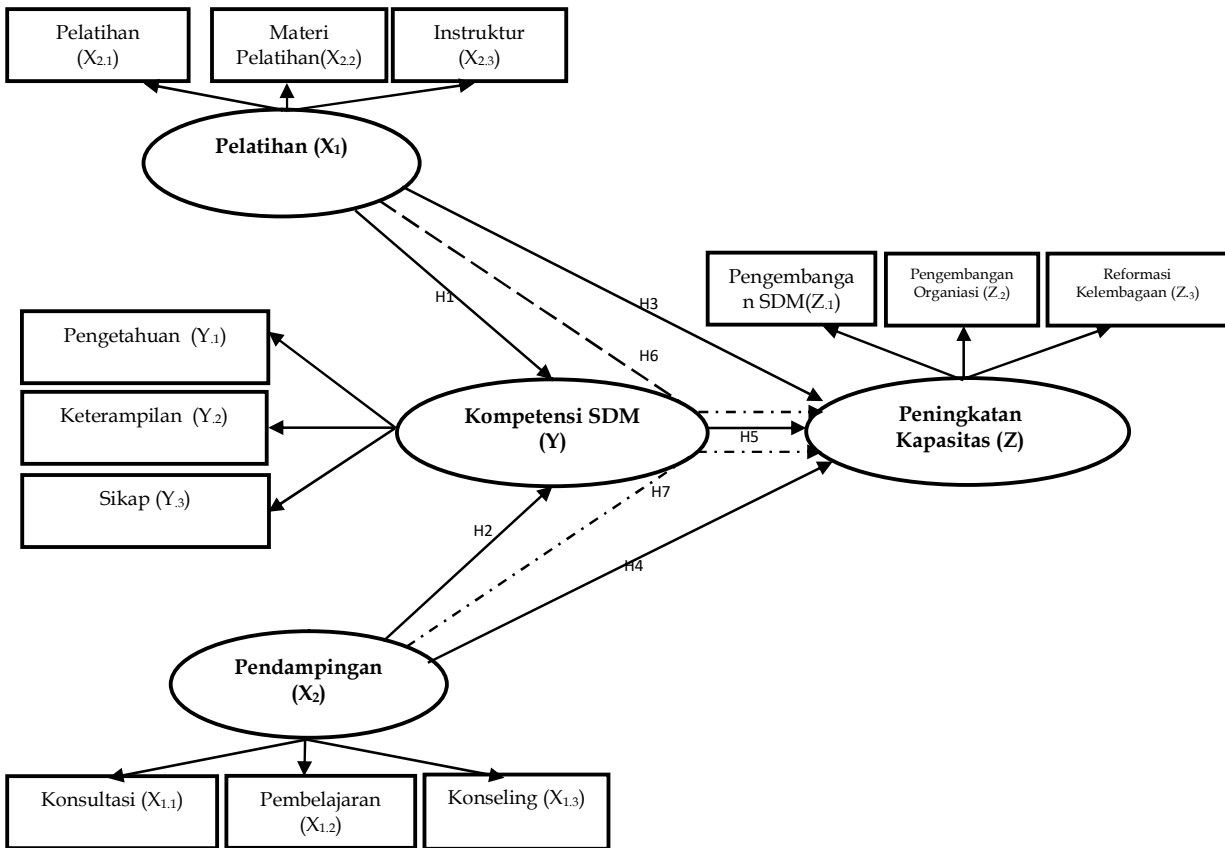
Sementara itu Kendala yang umumnya dihadapi UMKM di Kota Makassar adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih rendah, kelemahan dalam struktur permodalan, kelemahan dalam mengakses permodalan, termasuk dalam manajemen modal kerja (Jan, 2008). Hal tersebut juga dijelaskan oleh Dharma (2010) mengenai masalah yang sering dihadapi UMKM yaitu pemasaran produk, teknologi, pengelolaan keuangan, kualitas SDM, dan pemodal. Mayoritas pelaku usaha mengalami kesulitan dalam memahami standar mutu produk, berkomunikasi secara efektif, mengambil keputusan, serta mengelola operasional usaha secara efisien. Kondisi ini berdampak negatif terhadap efektivitas dan keberlanjutan usaha yang dijalankan. Keberadaan UMKM dilihat dari segi tingkat pendidikan pengelola dan kemampuan masih rendah, masih sedikit pengusaha UMKM kita yang berpendidikan Sarjana.

Permasalahan lain yang dihadapi UMKM di Kota Makassar berasal adalah dari implementasi program-program pemerintah. Salah satu kendala yang muncul adalah kurangnya pengelolaan manajemen pemberdayaan, di mana meskipun banyak program pemberdayaan telah dijalankan namun tidak diikuti dengan tindak lanjut setelah pelatihan. Selain itu, sulitnya akses informasi terkait program pemerintah yang sudah atau akan dilaksanakan, serta kurangnya pendampingan yang merata terkait kemampuan pemasaran produk dan terkait meningkatkan kualitas produk.

Berdasarkan hal tersebut, diperlukan pelatihan keterampilan bagi pelaku UMKM/masyarakat untuk meningkatkan kemajuan dan efisiensi dalam mengelola usaha kecil mengingat perkembangan teknologi yang terus berlangsung. Selain itu, perlu peningkatan kualitas sumber daya manusia agar pelaku UMKM juga dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan besar (Aliyah, 2022). Perlunya melakukan pemberdayaan dan pengembangan berkelanjutan terhadap kemampuan pelaku UMKM dengan upaya mengurangi hambatan yang dihadapi, sehingga UMKM dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat (T. Ardiansyah, 2020).

Keunikan penelitian ini terletak pada cara analisis yang digunakan untuk melihat secara bersamaan pengaruh pelatihan dan pendampingan (variabel independen) terhadap peningkatan kompetensi SDM UMKM (variabel intervening) dan terhadap peningkatan kapasitas (*Capacity Building*) sebagai variabel dependen. Disinilah letak **kebaharuan (Novelty)** dari penelitian ini yaitu menempatkan variabel *capacity building* sebagai variabel dependen, yang selama ini sebagian besar peneliti menempatkan sebagai variabel independen atau variabel mediasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif artinya informasi atau data yang disajikan berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik.

Populasi dari penelitian ini adalah Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kuliner yang ada di Kota Makassar. Sedangkan sampel diambil dengan metode purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Alasan penggunaan metode ini dikarenakan jumlah populasi UMKM Kuliner di Kota Makassar sebanyak 3.443 rumah

makan/ restoran. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Hair, (2019) yang menyarankan bahwa pengambilan jumlah sampel tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah :

Sampel = jumlah indikator $\times$ 10 = $14 \times 10 = 140$. Berdasarkan perhitungan di atas didapatkan **140** sampel responden yang dapat mewakili pelaku UMKM Kuliner di Kota Makassar.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan **skala Likert 1-5**, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian.

Variabel penelitian terdiri dari dua variabel bebas, satu variabel mediasi, dan satu variabel terikat. Variabel bebas meliputi **Pelatihan (X1)** dan **Pendampingan (X2)**. Variabel mediasi adalah **Kompetensi SDM (Y)**, sedangkan variabel terikat adalah **Peningkatan Kapasitas (Z)**.

Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS)*. SEM-PLS digunakan karena mampu menguji hubungan antarvariabel laten secara simultan, baik hubungan langsung maupun tidak langsung. Selain itu, SEM-PLS sesuai digunakan untuk menganalisis model penelitian yang melibatkan variabel mediasi seperti *Trust*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 140 responden yang seluruhnya adalah pelaku UMKM Kuliner di Kota Makassar. Berdasarkan hasil pengumpulan data dalam penelitian ini, berikut ini adalah gambaran karakteristik responden berdasarkan lama usaha, usia, jenis kelamin, dan pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Lama berusaha	0 - 5 tahun	20	14
	6 -10 tahun	35	25
	11 - 15 tahun	44	32
	>16 tahun	41	29
Umur	20 - 30 tahun	45	32
	31 - 40 tahun	41	29
	41 - 50 tahun	37	27
	> 50 tahun	17	12
Jenis Kelamin	Laki - laki	65	46
	Perempuan	75	54
Pendidikan	SMA	64	46
	S1	61	43
	S2	15	11
	Jumlah	140	100

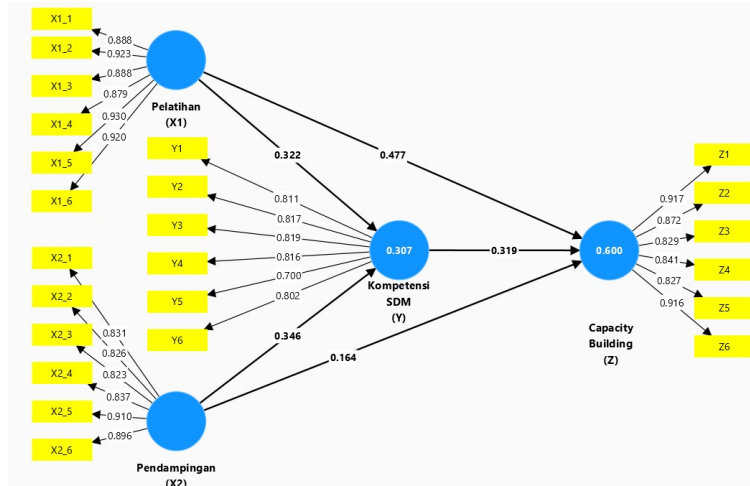
Sumber : Data diolah, 2025

2. Analisis SEM-PLS

Pengujian Outer Model

Dalam analisis SEM-PLS, pengujian outer model dilakukan untuk menilai kualitas model pengukuran (*measurement model*), yaitu sejauh mana indikator-indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk laten secara valid dan reliabel. Pengujian outer model terdiri dari validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Validitas konvergen bertujuan untuk memastikan bahwa indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki tingkat korelasi yang tinggi, yang ditunjukkan melalui nilai *loading factor*, *Average Variance Extracted (AVE)*, serta signifikansi loading. Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa

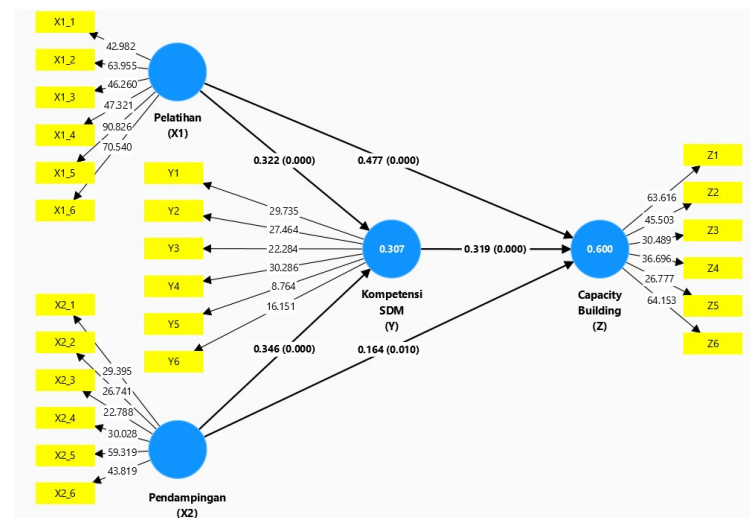
suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya, yang umumnya diuji melalui kriteria *Fornell-Larcker*, *cross loadings*, dan HTMT. Sementara itu, reliabilitas konstruk bertujuan untuk menilai konsistensi internal indikator dalam mengukur konstruk, yang dievaluasi menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Hair et al., 2019; Hair et al., 2022). Untuk melakukan seluruh pengujian tersebut, model SEM PLS diestimasi dengan teknik algorithm, berikut hasil estimasinya :



Gambar 2. Hasil Estimasi model SEM PLS - algorithm

Pengujian Outer Model

Pengujian inner model dalam analisis SEM-PLS bertujuan untuk mengevaluasi kualitas model struktural serta melihat kekuatan hubungan antar variabel laten dalam model penelitian. Evaluasi inner model dilakukan dengan beberapa indikator, yaitu goodness of fit model yang dilihat melalui nilai R-square, Q-square, dan SRMR untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan dan memprediksi variabel endogen, serta pengujian multicollinearity issue melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk memastikan tidak terjadi korelasi yang berlebihan antar konstruk dalam model. Selain itu, analisis inner model juga dilengkapi dengan pengujian effect size (f^2) untuk melihat besarnya pengaruh antar variabel, serta pengujian direct effect, indirect effect, dan total effect untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam model penelitian. Untuk melakukan seluruh pengujian tersebut, model SEM PLS harus diestimasi dengan teknik bootstrapping. Berikut hasilnya :



Gambar 3. Hasil Estimasi model SEM PLS Metode Bootstrapping

3. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) dalam analisis SEM-PLS dilakukan untuk mengetahui hubungan langsung antar variabel dalam model penelitian tanpa melalui variabel mediasi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*), *t*-statistic, dan *p*-value yang diperoleh dari hasil bootstrapping pada model struktural. Hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai *p*-value < 0,05 atau nilai *t*-statistic > 1,96, sehingga menunjukkan bahwa variabel eksogen memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel endogen dalam model penelitian.

Tabel 2. Uji Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompetensi SDM (Y) -> Capacity Building (Z)	0,319	5,132	0,000
Pelatihan (X1) -> Capacity Building (Z)	0,477	7,424	0,000
Pelatihan (X1) -> Kompetensi SDM (Y)	0,322	4,961	0,000
Pendampingan (X2) -> Capacity Building (Z)	0,164	2,577	0,010
Pendampingan (X2) -> Kompetensi SDM (Y)	0,346	4,404	0,000

Sumber : Data diolah, 2025

4. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Dalam penelitian ini, pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui peran kompetensi sumber daya manusia (SDM) sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pelatihan dan pendampingan terhadap *capacity building*. Pengujian mediasi dilakukan dengan melihat nilai *p*-value pada jalur pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang dihasilkan dari analisis bootstrapping pada model SEM-PLS. Suatu hubungan mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai *p*-value < 0,05. Selanjutnya, jenis mediasi ditentukan dengan membandingkan signifikansi antara pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Apabila pengaruh tidak langsung signifikan sementara pengaruh langsung tidak signifikan, maka hubungan tersebut dikategorikan sebagai *full mediation*. Sebaliknya, apabila pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan, maka hubungan tersebut dikategorikan sebagai *partial mediation*.

Tabel 3. Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Pelatihan (X1) -> Kompetensi SDM (Y) -> Capacity Building (Z)	0,102	3,784	0,000
Pendampingan (X2) -> Kompetensi SDM (Y) -> Capacity Building (Z)	0,110	2,915	0,004

Sumber : Data diolah, 2025

5. Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan terhadap kompetensi SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Pelatihan sebagai bagian dari intervensi *Human Resource Development* berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan kerja karyawan yang diperlukan dalam menjalankan tugas organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Potnuru dan Sahoo (2016) menunjukkan bahwa intervensi HRD, termasuk

pelatihan, terbukti secara empiris berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan serta efektivitas organisasi. Temuan ini juga didukung oleh Ambarwati dan Permana 2026 yang menemukan bahwa program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mampu membangun kompetensi karyawan secara signifikan dalam konteks industri manufaktur. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi.

b. Pendampingan terhadap kompetensi SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendampingan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam berbagai sektor organisasi. Pendampingan memberikan kesempatan bagi individu untuk memperoleh bimbingan langsung dari mentor yang lebih berpengalaman sehingga proses pembelajaran menjadi lebih kontekstual dan aplikatif. Penelitian yang dilakukan oleh Feyissa, Balabanova, dan Woldie (2019) melalui tinjauan sistematis menunjukkan bahwa program mentoring secara signifikan meningkatkan kompetensi tenaga kerja, terutama dalam hal manajemen pekerjaan, kepatuhan terhadap pedoman kerja, serta peningkatan kinerja institusi. Selain itu, Anggraini, Saputra, dan Triono 2026 menemukan bahwa pendampingan melalui pembimbing atau penasihat mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui penguatan keterampilan praktis dan pengembangan kemampuan profesional. Temuan ini menunjukkan bahwa pendampingan merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kompetensi individu di dalam organisasi.

c. Pengaruh Pelatihan terhadap peningkatan kapasitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap *Capacity Building* dalam organisasi. Pelatihan merupakan salah satu bentuk intervensi pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu serta kapasitas organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mwadzingeni et al. 2026 menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan, pembelajaran, dan coaching memiliki hubungan positif dengan peningkatan inovasi serta kemampuan kerja individu dalam sektor pertanian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa proses *capacity building* dapat diperkuat melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperoleh melalui program pelatihan. Selain itu, Khan (2023) juga menemukan bahwa pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan *organizational learning capability* yang selanjutnya memperkuat kinerja organisasi. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga memperkuat kapabilitas organisasi secara keseluruhan.

d. Pengaruh Pendampingan terhadap peningkatan kapasitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendampingan memiliki pengaruh positif terhadap *Capacity Building* dalam organisasi. Pendampingan memberikan kesempatan bagi individu untuk memperoleh bimbingan langsung dari mentor yang lebih berpengalaman sehingga mampu meningkatkan kemampuan teknis, manajerial, maupun profesional. Penelitian yang dilakukan oleh Angela-Eliza dan Daniel (2018) menunjukkan bahwa strategi coaching dan mentoring berkontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan serta meningkatkan kapasitas individu dalam menjalankan peran organisasi. Selain itu, penelitian oleh Putra et al. (2024) menemukan bahwa program *capacity building* yang mengintegrasikan mentoring dan pengembangan profesional memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja dan kemampuan profesional. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pendampingan menjadi salah satu pendekatan efektif dalam meningkatkan kapabilitas individu yang pada akhirnya memperkuat kapabilitas organisasi.

e. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap capacity building

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Capacity Building dalam organisasi. Kompetensi SDM yang tinggi memungkinkan individu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai untuk mendukung pengembangan kapabilitas organisasi secara berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan oleh Widyawati dan Wirayanti 2026 menunjukkan bahwa kompetensi SDM yang dikembangkan melalui pendekatan People Capability Maturity Model dapat meningkatkan kapabilitas organisasi dan memberikan kontribusi terhadap keunggulan kompetitif. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi individu yang kuat menjadi fondasi penting dalam membangun kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan demikian, peningkatan kompetensi SDM menjadi salah satu faktor utama dalam memperkuat Capacity Building organisasi.

f. Pengaruh pelatihan terhadap capacity building melalui kompetensi SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui berbagai intervensi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Capacity Building, terutama ketika peningkatan kompetensi SDM berperan sebagai variabel mediasi. Sitompul dkk. 2026 menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mampu meningkatkan kapasitas organisasi melalui peningkatan kompetensi karyawan. Kompetensi yang berkembang melalui proses pembelajaran dan pengembangan tersebut memperkuat kemampuan organisasi dalam mengelola pengetahuan, meningkatkan kinerja, serta menghadapi perubahan lingkungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi individu merupakan fondasi penting dalam membangun kapabilitas organisasi secara berkelanjutan.

g. Pengaruh pendampingan terhadap capacity building melalui kompetensi SDM

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan pendampingan terhadap Capacity Building melalui kompetensi SDM. Peningkatan pendampingan terbukti dapat meningkatkan Capacity Building melalui peningkatan kompetensi SDM, demikian juga penurunan pendampingan akan berdampak pada penurunan Capacity Building. Pendampingan terbukti sebagai faktor yang secara signifikan mempengaruhi Capacity Building melalui kompetensi SDM. Kontribusi pendampingan terhadap Capacity Building melalui kompetensi SDM signifikan, sehingga upaya-upaya peningkatan Capacity Building untuk pelaku UMKM Kuliner di Kota Makassar dapat dimulai dari peningkatan pendampingan yang mampu meningkatkan kompetensi SDM.

SIMPULAN

Pelatihan dan pendampingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia UMKM dan peningkatan capacity building. Semakin baik kegiatan pelatihan dan pendampingan yang diberikan kepada UMKM Kuliner di Kota Makassar oleh instansi pembina, maka kompetensi SDM dan capacity building pelaku UMKM akan meningkat. Kompetensi SDM mempunyai kontribusi bermakna terhadap peningkatan Capacity Building pelaku UMKM Kuliner di Kota Makassar. Temuan penelitian ini juga menegaskan bahwa pendampingan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kompetensi SDM dan Capacity Building pelaku UMKM Kuliner.

Hasil penelitian mendukung Teori *Resourced-Based View (RBV)* yang dikemukakan oleh Barney, (1991), yang membahas tentang sumber daya yang dimiliki perusahaan dan bagaimana mengolah dengan efisien dan efektif serta mampu memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik. Dalam konteks capacity building pelaku UMKM, RBV sangat relevan karena sebagian pelaku bisnis memiliki sumber daya yang terbatas. Oleh karena itu UMKMd di Kota Makassar perlu memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada, khususnya sumber daya manusia, guna peningkatan capacity buildingnya melalui peningkatan kegiatan pelatihan dan pendampingan, dan kualitas sumber daya manusia pelaku UMKM Kuliner di Kota Makassar.

Referensi :

- Al Farisi, S., Fasa, M. I., & others. (2022). Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah*, 9(1), 73– 84.
- Brown, Lisanne, Anne LaFond, and Kate Macintyre. 2001. "Measuring Capacity Building, Carolina".
- Dessler, G. (2019). Human Resource Management (15th ed.). Pearson Education.
- Dharma S. 2010. "Manajemen Kinerja". Yogyakarta (ID): Pustaka Pelajar.
- Haryanto, 2014. "Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Institutional Capacity Development) (Teori dan Aplikasi)". Jakarta: AP21 Nasional.
- Jan H. 2008. "Corporate Social Responsibility & Sustainability Reporting". Bandung (ID): IAI.
- Kadeni, N. S., & others. (2020). Peran UMKM (usaha mikro kecil menengah) dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 8(2), 191–200.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama
- Novitasari, A. T. (2022). KONTRIBUSI UMKM TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI ERA DIGITALISASI MELALUI PERAN PEMERINTAH. *Journal of Applied Business & Economics (JABE)*, 9(2).
- Naciri, A., & Belrhiti, F. (2019). The Role of Coaching and Mentoring in Supporting Micro-Entrepreneurs: A Sustainable Approach to Capacity Building. *International Journal of Management and Sustainability*, 8(1), 12–24.
- Pangestuti, D. C., Nastiti, H., Husniati, R., & Sumilir, S. (2024). Pendampingan Pengelolaan Risiko Usaha Mikro Kecil Menengah untuk Keberlanjutan Bisnis. *TAAWUN*, 4(01), 11– 33.
- Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D".
- Vinatra, S. (2023). Peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam Kesejahteraan Perekonomian Negara dan Masyarakat. *Jurnal Akuntan Publik*, 1(3), 01–08.
- Yolanda, C. (2024). Peran usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dalam pengembangan ekonomi Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 170–186