

**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)**

***(THE EFFECT OF EMPOWERMENT AND TRAINING ON THE PERFORMANCE OF  
MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES DEVELOPMENT OF INTEGRATED  
BUSINESS SERVICES CENTER FOR KUMKM, MALUKU PROVINCE (CASE STUDY OF  
UMKM, AMBON CITY)***

**Afriati Wattiheluw**

*Program Sudi Manajemen Pascasarjana Universitas Pattimura, Ambon, 97233, Indonesia*

*\*Email: [afriati.wattiheluw080682@gmail.com](mailto:afriati.wattiheluw080682@gmail.com)*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the Empowerment and Training Effect on the performance of micro and small and medium entrepreneurs under the guidance of the KUMKM Integrated Business Service Center in Maluku Province (Case Study on Ambon City MSMEs). The hypotheses formulated in this study are (1) Empowerment has a positive effect on the performance of micro, small and medium entrepreneurs under the guidance of the KUMKM Integrated Business Service Center in Maluku Province. KUMKM Maluku Province (3) Empowerment and Training jointly have a positive influence on the performance of micro and small and medium entrepreneurs under the guidance of the KUMKM Integrated Business Service Center in Maluku Province. The data collected in this study will then be analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study show that: (1) Empowerment has a significant positive effect on the performance of micro and small and medium entrepreneurs under the guidance of the KUMKM Integrated Business Service Center in Maluku Province as indicated by a value of 0.0015. (2) Training significantly has a positive influence on the performance of micro and small and medium entrepreneurs under the guidance of the KUMKM Integrated Business Service Center in Maluku Province as indicated by a value of 0.031. (3) Empowerment and Training together have a significant effect on the performance of micro and small and medium entrepreneurs under the guidance of the KUMKM Integrated Business Service Center in Maluku Province as indicated by a value of 0.001, thus the three hypotheses formulated in this study are accepted.*

**Keywords:** *Empowerment, Training and Business Performance*

Received: 13-04-2019; Accepted: 20-04-2019; Published: 05-08-2019



## I. PENDAHULUAN

Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) mempunyai peran yang strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, selain berperan dalam pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja. UMKM mampu menjadi prioritas atau tulang punggung sistem ekonomi kerakyatan untuk mengurangi masalah kemiskinan dan pengangguran, selain itu UMKM juga berperan dalam pendistribusian hasil-hasil pembangunan. Keberadaan UMKM merupakan satu hal yang sangat penting dalam perekonomian, dimana dalam kondisi ekonomi yang tidak kondusif, UMKM adalah alternatif yang mampu mengurangi beban berat yang dihadapi perekonomian nasional. UMKM menjadi tulang punggung perekonomian nasional karena ada tiga indikator yang menunjukkan peran pentingnya dalam perekonomian Indonesia. Pertama, jumlahnya banyak dan mencakup setiap sektor ekonomi. Kedua, UMKM memiliki potensi besar dalam menyerap tenaga kerja. Ketiga, UMKM memberikan kontribusi yang besar dalam pendapatan nasional (Solehudin Murphy, 2003;9)

Fakta yang dapat dilihat dari peran dominan UMKM di Indonesia adalah bahwa UMKM menjadi sektor usaha yang dijalankan sebagian besar masyarakat Indonesia dimana dampaknya juga terjadi dalam stabilitas kehidupan sosial lainnya. Melihat pentingnya keberadaan UMKM dalam perekonomian, pengembangan UMKM jelas merupakan komponen penting dalam perencanaan pembangunan baik oleh pemerintah pusat maupun daerah. Dibutuhkan kebijakan ekonomi pemerintah yang pro dengan ekonomi kerakyatan seperti UMKM. Dukungan pemerintah pada sektor UMKM sangat dibutuhkan agar UMKM dapat terus

mempertahankan diri dalam menciptakan daya saing produksi yang dapat diterima oleh masyarakat luas baik dalam negeri maupun luar negeri sehingga tidak kalah bersaing dengan produk asing. Permasalahan utama UMKM di Indonesia adalah kesiapan UMKM Indonesia dalam menghadapi persaingan pada perdagangan bebas.

Permasalahan tersebut bukan tanpa alasan, permasalahan terjadi karena umumnya UMKM mempunyai SDM yang kurang berkualitas serta tidak memiliki jiwa entrepreneur yang tinggi, kurangnya inovasi dalam menghasilkan produk, terbatasnya modal usaha, tidak adanya tujuan jelas yang akan diraih oleh para pelaku usaha, serta kurangnya keahlian maupun pengetahuan untuk mengembangkan usaha. Hal-hal tersebut menyebabkan UMKM kalah bersaing dan tidak dapat berkembang.

Pengelola perusahaan mesti memberdayakan karyawannya, kalau ingin karyawannya memiliki motivasi serta etos kerja yang baik, sehingga kinerja mereka meningkat. Pemberdayaan dapat dilakukan melalui pemberian tanggung jawab serta wewenang yang lebih, yang akan menciptakan keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya (Arifin, 2014). Dizgah *et al.* (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan dapat mempengaruhi peningkatan pembangunan dan efektivitas organisasi. Pemberdayaan karyawan bisa dikatakan sebagai partisipasi manajemen yang melibatkan karyawan untuk bertanggung jawab di dalam proses kerjanya (Elnaga dan Amen, 2014). Pemberdayaan karyawan memberikan kesempatan lebih banyak kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas, fleksibilitas dan otonomi atas pekerjaannya sendiri (Fadzilah, 2006).

Lebih jauh, Mokhtariana dan Reza (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan kunci untuk memperoleh keuntungan dari semua kapasitas SDM sehingga organisasi memiliki SDM terbaik, melalui kegiatan dan pelatihan pendidikan yang lebih baik. Perlunya pemberdayaan dalam organisasi adalah untuk mempermudah karyawan membuat keputusan, sehingga adanya perubahan lingkungan organisasi dapat direspon oleh karyawan dengan cepat (Mayerson dan Blanchard, 2012). Ghorbani *et al.* (2012) menyatakan bahwa adanya pengalaman dan penerapan ide-ide karyawan dalam mengambil keputusan dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam kerja organisasi.

Pemberdayaan dan motivasi merupakan alat perusahaan sebagai stimulasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan akan mengeluarkan semua potensinya, dalam bekerja yang diukur dari kontribusi mereka terhadap perusahaan. Pemberdayaan dan motivasi tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Arifin, 2014) Pemberdayaan sangat dibutuhkan dalam usaha, khususnya industri UMKM yang masih mempunyai keterbatasan dalam banyak hal.

Pelatihan (Hadari Nawawi, 2005:208) adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara individual atau kelompok dalam sebuah usaha. Dalam industri UMKM pelatihan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kreativitas, ketrampilan, dan pengetahuan dalam menjalankan usaha, mengingat masih banyak sumber daya manusia yang dimiliki UMKM masih memiliki kemampuan terbatas. Perbaikan kemampuan melalui pelatihan akan dapat mendorong kegiatan usaha semakin lebih baik.

Malayu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penilaian Kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Dalam hal ini juga Mondy dan Noe yang di kutip oleh Marwansyah dan Mukaram (2003:103) menyatakan bahwa Penilaian Kinerja adalah sebuah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Berdasarkan pengertian penilaian kinerja di atas dapat ditarik kesimpulan yang menerangkan bahwa penilaian kinerja di dalam sebuah organisasi modern, penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Penilaian kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi keAparatur Sipil Negara lainnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu kualitas, kuantitas, dan kemandirian.

Terkait dengan pemberdayaan beberapa tahun terakhir pemerintah mengeluarkan kebijakan dan program dalam upaya pemberdayaan UMKM yang bertujuan untuk meningkatkan perkembangan dan pertumbuhan UMKM dalam perekonomian Nasional. Langkah- langkah pemerintah dalam program pemberdayaan UMKM ini berdasarkan pada beberapa masalah klasik yang dialami UMKM di Indonesia seperti : kekurangan

modal, keterbatasan teknologi, dan kurangnya pemasaran produk. Dengan melihat permasalahan-permasalahan tersebut pemerintah melakukan kegiatan pengembangan UMKM dalam bentuk penyediaan modal material, intelektual dan institusional yang diwujudkan dengan penyediaan bantuan modal, pelatihan-pelatihan, fasilitas pemasaran produk, pembinaan/ usaha dan penyediaan fasilitas pendukung usaha. Namun yang terlihat dilapangan adalah kurangnya keseriusan UMKM dalam menyikapi dan menindaklanjuti apa yang sudah dilakukan pemerintah terkait dengan pemberdayaanitu sendiri.

Terkait dengan Pelatihan, sejalan dengan kebijakan program pemberdayaan UMKM yang ditetapkan pemerintah selama ini, Pusat Layanan Usaha Terpadu KUMKM Maluku juga telah melakukan berbagai program untuk mendukung perkembangan UMKM, diantaranya pelatihan- pelatihan yang diperuntukan untuk pelakuUMKM dengan tujuan pengembangan usaha. Namun pelatihanyang dilakukan pun belum benar – benar teraplikasi dengan baik oleh pelaku UMKM Berbicara mengenai UMKM tidak terlepas dari adanya kelengkapan suatuusaha dari segala sisi baik itu masalahproduksi, pemasaran, pembiayaan, kemasan, aspek lagalitas dan lain sebagainya. Maka dari itu Kinerja pelaku UMKM perlu ditingkatkan.

Hal inilah yang menjadi perhatian bersama baik pemerintah pusat maupun daerah sehingga berdasarkan Peraturan Daerah Nomor ; 23 Tahun 2014, dibentuklah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Layanan Usaha Terpadu sebagai Lembaga penyedia layanan usaha bagi KUMKM yang mensinergikan seluruh potensi yang dimiliki baik pemerintah pusat

maupun daerah untuk memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi dengan didukung ketersediaan sarana dan prasarana yakni Konsultasi Bisnis, Pendamping Bisnis, Akses Pembiayaan, Pemasaran dan Promosi Produk, Pelatihan, Kemitraan, Networking dan Info Peluang Bisnis serta pustaka bisnis. Dalam struktur PLUT- KUMKM terdapat konsultan yang fungsinya untuk mengoptimalkan seluruh layanan yang ada guna terciptanya kondisi UMKM yang naik kelas. PLUT yang dibentuk dan dijadikan sebagai Rumah Sakitnya pelaku usaha dalam berkonsultasi terhadap setiap masalah yang dihadapi sehingga memiliki solusi yang tepat dan akurat . Keberadaan PLUT sebagai tempat untuk mengeluhkan segala situasi dan kondisi yang dihadapi.

Berkaitan hal tersebut diatas peneliti tertarik dengan penelitian dengan judul penelitian “ *Pengaruh Pemberdayaan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pelaku UMKM Binaan PLUT KUMKM Provinsi Maluku (Studi Kasus pada UMKM di KotaAmbon)* “.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Pemberdayaan**

Pemberdayaan bertujuan menghapus hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang bekerja di dalamnya melepaskan mereka dari halangan-halangan yang memperlambat reaksi dan merintangki aksi mereka. Pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang dari atasan kepada pegawai, yang melibatkan adanya sharing informasi dan pengetahuan untuk memandu dan mengembangkan pegawai dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi yang dinayatakan dalam satuan skor sebagai

tolok ukurnya (Malayu S.P.Hasibuan, 2005:112-115).

Chasanah (2008) Menerepakan bahwa Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Pemberdayaan juga berarti saling berbagi informasi dan pengetahuan diantara karyawan yang digunakan untuk memahami dan mendukung kinerja organisasi, pemberian penghargaan terhadap kinerja organisasi dan pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap organisasi.

Conger & Kanungo(1988) mendefinisikan pemberdayaan sebagai sebuah proses meningkatkan keyakinan diri (self efficacy) antara anggota anggota. Pemberdayaan atau empowerment adalah membebaskan seseorang dari kendali yang kaku dan memberi orang tersebut kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ide-idenya dan keputusan keputusannya, tindakan-tindakannya.

Menurut Sondang P.Siagian (2001) dalam menyelenggarakan fungsinya para anggota organisasi harus berdaya yaitu :

- a. Diperlakukan sebagai orang yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar.
- b. Diajak serta dalam pengambilan keputusan, bukan hanya yang menyangkut pekerjaan dan jabatannya akan tetapi juga meliputi berbagai kehidupan organisasional pada umumnya.
- c. Melakukan pekerjaan yang menarik, menantang dengan identitas yang jelas.
- d. Adanya kebebasan bertindak menyusun rencana, menentukan sasaran, menyusun jadwal penyelesaian pekerjaan,

menentukan sendiri cara penyelesaian masalah yang dihadapi.

- e. Kesempatan mengembangkan potensi yang dimiliki menjadi kemampuan aktual operasional yang efektif, sehingga kinerja meningkat

Untuk mengukur Pemberdayaan maka digunakan Indikator Pemberdayaan yang digunakan diadopsi dari UNICEF ,antara lain :

1. Kesejahteraan. Dimensi ini merupakan tingkat kesejahteraan masyarakat yang diukur dari tercukupinya kebutuhan dasar seperti sandang, papan, pangan, pendapatan, pendidikan dan kesehatan.
2. Kesadaran kritis. Kesenjangan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat bukanlah tatanan alamiah yang berlangsung demikian sejak kapanpun atau sematamata memang kehendak Tuhan, melainkan bersifat struktural sebagai akibat dari adanya diskriminasi yang melembaga. Keberdayaan masyarakat pada tingkat ini berarti berupa kesadaran masyarakat bahwa kesenjangan tersebut adalah bentukan sosial yang dapat dan harus diubah.
3. Partisipasi. Keberdayaan dalam tingkat ini adalah masyarakat terlibat dalam berbagai lembaga yang ada di dalamnya. Artinya, masyarakat ikut andil dalam proses pengambilan keputusan dan dengan demikian maka kepentingan mereka tidak terabaikan.

## **B. Pelatihan**

Pelatihan menurut Jan Bella dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia karangan *Hasibuan (2003)* adalah : Pendidikan dan Latihan adalah sama dengan Pengembangan yaitu merupakan Proses Peningkatan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam

kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*.

Pelatihan menurut Pangabean (2004) adalah Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan ketrampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang, sedangkan pendidikan lebih berorientasi pada masa depan dan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan pengetahuan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, ketrampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Untuk mengukur Pelatihan digunakan Indikator-indikator pelatihan diadopsi dari Triton (2005:87), sebagai berikut :

1. Tujuan Pelatihan. Merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan
2. Pelatih. Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional, dan kompeten.
3. Materi Pelatihan. Sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber

daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

4. Metode Metode pelatihan. Metode akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan pesertapelatihan.

### C. Kinerja

Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Pengertian kinerja menurut As'ad (1991:22), sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Sedangkan Byars & Leslie dalam Ekowati (2001:23) menyatakan *performance refers to the degree of accomplishment of task that make up individual job*. Dengan demikian kinerja lebih menekankan pada derajat penyelesaian tugas secara perorangan. Kinerja dapat diartikan juga adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangku Nagara 2002:22). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik. Cascio (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja karyawan yang diperoleh atas tugas-tugasnya yang ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Indikator kinerja yang digunakan diadopsi dari Menurut Gomes (2005:142), , antara lain :

1. Quantity of Work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang telah ditentukan.
2. Quality of Work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
3. Job Knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis kualitatif pada populasi atau sampel tertentu. Metode yang digunakan sesuai permasalahan dalam penelitian ini adalah deskriptif inferensial yang tujuannya untuk memperoleh gambaran mengenai Pemberdayaan dan Pelatihan terhadap kinerja UMKM Binaan PLUT KUMKM Provinsi Maluku (Studi Kasus UMKM KotaAmbon).

Populasi dalam penelitian ini adalah UMKM di Kota Ambon yang mengikuti program pemberdayaan usaha dan pelatihan dari PLUT KUMKM Provinsi Maluku, dimana berdasarkan data dari PLUT KUMKM Provinsi Maluku berjumlah 515 UMKM.

Karena keseluruhan populasi dapat dijangkau, maka peneliti menggunakan metode sensus yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). sampel dalam penelitian sebanyak 60 UMKM.

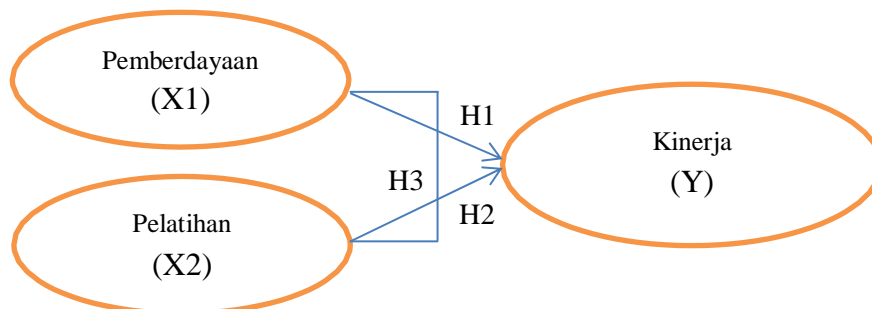
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk angka, misalnya jumlah UMKM pada Pusat Layanan Usaha Terpadu KUMKM Provinsi Maluku
- b. Data Kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk narasi atau keterangan, misalnya data umum tentang UMKM pada Pusat Layanan Usaha Terpadu KUMKM Provinsi Maluku

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian pada Pusat Layanan Usaha Terpadu KUMKM Provinsi Maluku
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber diluar lokasi penelitian seperti literatur- literatur, telaah pustaka dan bahan- bahan tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



Berdasarkan permasalahan, kajian empiris dan dan kajian teoritis di, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif Pemberdayaan secara partial terhadap kinerja pelaku UMKM Binaan PLUT KUMKM Provinsi Maluku di KotaAmbon.
2. Di duga terdapat pengaruh positif Pelatihan secara partial terhadap kinerja

pelaku UMKM Binaan PLUT KUMKM Provinsi Maluku di Kota Ambon.

3. Di duga terdapat pengaruh positif Pemberdayaan dan Pelatihan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pelaku UMKM Binaan PLUT KUMKM Provinsi Maluku di KotaAmbon

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Instrumen Penelitian

##### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Iem	korelasi <i>product moment</i> (r)		
	R	Nilai sig	Keterangan
X1.1	0.558	0.000	Valid
X1.2	0.587	0.000	Valid
X1.3	0.439	0.000	Valid
X1.4	0.493	0.000	Valid
X1.5	0.673	0.000	Valid
X1.6	0.773	0.000	Valid
X1.7	0.790	0.000	Valid
X1.8	0.656	0.000	Valid
X1.9	0.719	0.000	Valid
X1.10	0.499	0.000	Valid
X1.11	0.778	0.000	Valid
X2.1	0.400	0.002	Valid
X2.2	0.512	0.000	Valid
X2.3	0.635	0.000	Valid
X2.4	0.699	0.000	Valid
X2.5	0.778	0.000	Valid
X2.6	0.850	0.000	Valid
X2.7	0.792	0.000	Valid
X2.8	0.731	0.000	Valid
X2.9	0.554	0.000	Valid
X2.10	0.759	0.000	Valid
X2.11	0.483	0.000	Valid
X2.12	0.592	0.000	Valid
X2.13	0.484	0.000	Valid
Y.1	0.505	0.000	Valid
Y.2	0.629	0.000	Valid
Y.3	0.721	0.000	Valid



<b>Y.4</b>	0.413	<b>0.001</b>	<b>Valid</b>
<b>Y.5</b>	0.489	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>
<b>Y.6</b>	0.308	<b>0.017</b>	<b>Valid</b>
<b>Y.7</b>	0.374	<b>0.003</b>	<b>Valid</b>
<b>Y.8</b>	0.477	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>
<b>Y.9</b>	0.559	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>
<b>Y.10</b>	0.436	<b>0.000</b>	<b>Valid</b>
<b>Y.11</b>	0.361	<b>0.005</b>	<b>Valid</b>

Hasil pengujian validitas instrumen semuanya dinyatakan valid hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien *Product Moment* (*r*) lebih besar dari 0.3 serta nilai

Sig 0,000. Nilai koefisien *Product Moment* (*r*) indikator lebih besar dari 0.3.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

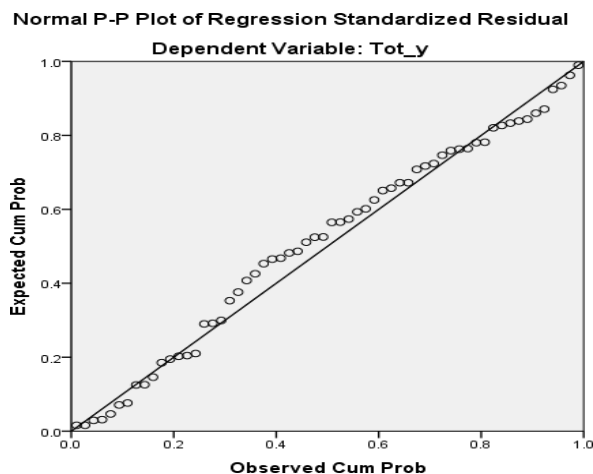
<b>Variabel</b>	<b>Nilai <i>cronbach's alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
<b>X1</b>	<b>0.715</b>	<b>Reliabel</b>
<b>X2</b>	<b>0.758</b>	<b>Reliabel</b>
<b>Y</b>	<b>0.709</b>	<b>Reliabel</b>

Data tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6, hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian reliabel. Nilai *cronbach alpha* keseluruhan indikator lebih besar dari 0.6 berarti bahwa kriteria reliabel semua

indikator untuk masing-masing variabel reliabel antara kuat dan sangat kuat dan untuk dilakukan di pengujian selanjutnya.

### Uji Normalitas

**Gambar 2**  
**Uji Normalitas**

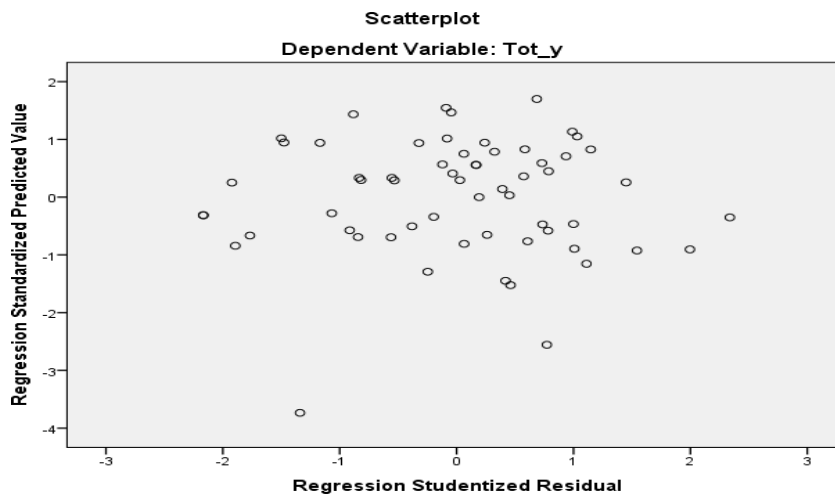


Grafik *normal probability plot* dalam Gambar menunjukkan bahwa titik- titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian sebaran data

dapat dikatakan relatif berdistribusi normal, sehingga bisa dilakukan regresi dengan Model Linear Berganda.

### Uji Non-Heterokedastisitas

**Gambar 3**  
**Uji Non-Heterokeastisitas**



Gambar menunjukkan bahwa semua titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga

dapat disimpulkan bahwa model yang adatikad mengalami heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<i>Varibel</i>	<i>Nilai Tolerance</i>	<i>Nilai VIF</i>	<b>KETERANGAN</b>
Pemberdayaan (X1)	0.884	1.131	Tidak ada indikasi kolinearitas antar variabel bebas
Pelatihan (X3)	0.884	1.131	Tidak ada indikasi kolinearitas antar variabel bebas

Hasil nilai tolerance tiap variabel sebesar 0.884, dan 0.884, mengandung makna bahwa tidak ada variabel independen/bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 90%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga

menunjukkan bahwa  $VIF > 10$ , hal tersebut berarti dan dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### Pengujian Hipotesis

Pada pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan

untuk membuktikan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yakni pengaruh pemberdayaan (X1), dan pelatihan (X2), terhadap kinerja Pelaku

Usaha Mikro Kecil dan Menengah Binaan Pusat Layanan Usaha Terpadu Provinsi Maluku di Kota Ambon (Y).

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Standardized Coefficients (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Constant				
Pemberdayaan (X1)	0.309	2.497	0.015	Signifikan
Pelatihan (X2)	0.274	2.219	0.031	Signifikan
R		0.478		
R Square		0.229		
Adjusted R Square		0.201		
F hitung		8.443		
Sign. F		0.001		

Sumber : data (diolah) Tahun 2018

#### Variabel Pemberdayaan (X1)

Variabel pemberdayaan (X1) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 2.497. Nilai ini lebih besar dari t tabel (2.497 > 1,658). Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni, menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah Binaan Pusat Layanan Usaha Terpadu Provinsi Maluku di Kota Ambon.

#### Variabel Pelatihan (X2)

Variabel pelatihan (X2) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 2.219. Nilai ini lebih besar dari t tabel (2.219 > 1,658). Hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh nyata atau secara signifikan

terhadap kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah Binaan Pusat Layanan Usaha Terpadu Provinsi Maluku di Kota Ambon.

#### Variabel Pemberdayaan dan Pelatihan (Secara Simultan).

Hasil pengujian secara simultan variabel pemberdayaan, dan pelatihan memiliki nilai F statistik/hitung sebesar 8.443. Nilai ini lebih besar dari F tabel (8.443 > 2.28). Dengan demikian hasil uji F, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, terima Ha dan tolak H0 atau Hipotesis diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel pemberdayaan dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah Binaan Pusat Layanan Usaha Terpadu Provinsi Maluku di Kota Ambon.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pada permasalahan yang yang diajukan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, selanjutnya dapat dirumuskan beberapa kesimpulan anatara lain :

1. Hasil penelitian ini membuktikan secara empirik bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan terhadap kinerja pelaku UMKM Binaan Pusat Layanan Usaha Terpadu KUMKM Provinsi Maluku di Kota Ambon. Pemberdayaan yang tinggi menghasilkan kinerja pelaku usaha yang sangat baik.
2. Hasil penelitian ini membuktikan secara empirik bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pelaku UMKM Binaan Pusat Layanan Usaha Terpadu KUMKM Provinsi Maluku di Kota Ambon. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak yang baik sehingga perlu ditingkatkan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.
3. Hasil penelitian ini membuktikan secara empirik bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemberdayaan dan pelatihan terhadap kinerja pelaku UMKM Binaan Pusat Layanan Usaha Terpadu KUMKM Provinsi Maluku di Kota Ambon. Hal ini berarti untuk mendapatkan kinerja pelaku usaha yang maksimal, diperlukan secara simultan pemberdayaan dan pelatihan secara memadai.

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan maka ada beberapa hal yang perlu untuk dilakukan perbaikan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya UPTD Pusat Layanan Usaha Terpadu KUMKM Provinsi Maluku

lebih intens melakukan Sosialisasi tentang PLUT KUMKM dan Program rogram pemberdayaan bagi KUMKM guna meningkatkan produktivitas dan kinerja KUMKM yang lebih baik.

2. Sebaiknya UPTD Pusat Layanan Usaha Terpadu KUMKM Provinsi Maluku lebih meningkatkan Pelatihan bagi KUMKM untuk pengembangan usaha yang berkualitas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adetya Vianty Putri. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar*. E Jurnal Manajemen Unud, email; tyaviat@gmail.com, Vol. 5, No. 11, Thn. 2016, 7272 - 7299
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Alfa Ardi Wijati. 2012. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dn Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional untuk meningkatkan Kinerja Karyawan*.Tesis UNDIP
- As'ad, M. 1991.*Psikologi Industri.Seri Ilmu Sumber daya Manusia*.Edisi Pertama. Yogyakarta, Liberty.
- A.P. Ishak 2016. *Lingkungan Kerja Pelatihan dan Pemberdayaan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado*. Jurnal Emba, <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/smo>, 20 Juni 2016, Vol. 4, Thn. 2016,Hal.592-601.
- Betty Magdalena. 2012. *Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi*

- Terhadap Kinerja Dosen.*Jurnal Ilmiah Esai Vol. 6. No.3
- Chasanah, N. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY Semarang).* Jurnal Studi Manajemen & Kinerja, Volume 5, Nomor 3, Agustus, Tahun 2008, halaman 15-30.<http://webcache.googleusercontent.com>, 24 Agustus 2016
- Ekowati, V.M. 2001.*Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Penggunaan Kekuasaan Terhadap Kinerja Karyawan.* Thesis. Malang: Universitas Brawijaya.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survay Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi,* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fadzilah, A. 2006. *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self OfEfficacy Terhadap Kinerja Karyawan bagian Penjualan (Studi Kasus padaPT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang).* Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Volume 3, Nomor 1, Januari, Tahun 2006, halaman 12-27. <http://webcache.googleusercontent.com>, 24 Agustus 2016
- Hasibuan S P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara,Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imam Ghozali, Prof, Dr, M.Com, Akt, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS,* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. Gretchen M.Spreitzer,1995.
- Irianto, J., 2001. *Isu-Isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Surabaya, InsanCendekia.
- Chasanah, N. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY Semarang).* Jurnal Studi Manajemen & Kinerja, Volume 5, Nomor 3, Agustus, Tahun 2008, halaman 15-30.<http://webcache.googleusercontent.com>, 24 Agustus 2016
- Luthans, Fred. 2006.*Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Malayu SP, Hasibuan, 2005,*Sumber Daya Manusia,*Tarsito, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1995, *Editor Metode Penelitian Survei,* LP3ES, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006.*Human Resource Management.* Penerjemah Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Moh Edy Yuliantono, 2008. *Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dengan mediasi Komitmen Organisasional di Dinas Pendapatan Daerah Pekalongan,*

- Tesis, Universitas Stikubank Semarang  
 Mohammad Adrian. 2017. *Pengaruh Pendampingan Usaha terhadap kinerja UMKM*. E Proceeding Manajemen , Vol. 4, No. 1, Thn. 2016, Hal 915
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*, 13th edition. Pearson Printice Hall, New Jersey.
- Sutrisno hadi, 2000, *Metodologi Research*, Yogyakarta, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Schuler. Rendall S dan Jackson. Susan E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih bahasa, Abdul Rosyid. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran U, 2000. *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*, , Third edition, John Wiley & Son, Inc, New York USA.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Andy, Yogyakarta
- Schuler. Rendall S dan Jackson. Susan E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih bahasa, Abdul Rosyid. Jakarta: Erlangga.
- Umar, Husein, 1998, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Jakarta,.