

DOI:10.36232/fair.v5i2.4010

Article History: _

Received: 2025-09-13

Revised: 2025-09-14

Accepted: 2025-12-30

**FAIR : FINANCIAL & ACCOUNTING
INDONESIAN RESEARCH**

Vol 5, Issue 2 (2025), 53-62

Pengaruh Mentoring dan Pelatihan Manajerial Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Usaha Mikro Kecil Menengah Daerah Istimawah Yogyakarta

Nur Aisyah^{1*}, dan Musoli, Musoli²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas 'Aisyiyah, Yogyakarta, 55291, Indonesia

Abstract.

This study is conducted to assess the role of mentoring and managerial training in improving the quality of human resources (HR) among Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) under the auspices of the Yogyakarta Special Province Cooperatives and MSMEs Office. The primary problem underlying this research is the continued weakness of managerial capacity and business management skills among MSMEs, which impacts their low competitiveness in the market. A quantitative approach was chosen, using a survey of 76 respondents who had participated in mentoring and managerial training programs. Data analysis was conducted using multiple linear regression and classical assumption tests to examine the influence of each variable. The results show that mentoring and managerial training, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on MSME human resource development. These findings confirm that the mentoring and training programs implemented by the office are able to strengthen the competencies, skills, and knowledge of business actors, thus contributing to the sustainability and increased competitiveness of MSMEs in the Yogyakarta region. This research provides practical implications as strategic input for the formulation of MSME human resource development policies and can serve as a reference for similar researches in the future.

Keywords. *Mentoring, Managerial Training, Human Resource Development*

*Corresponding Author : icaa82865@gmail.com, (author#1)

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu penggerak utama perekonomian di Indonesia, termasuk di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Kontribusi UMKM tercermin dalam kemampuannya menyerap tenaga kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta menjaga stabilitas ekonomi (Fatah dan Nabila,2025). Namun, di balik peran penting tersebut, UMKM masih menghadapi permasalahan mendasar, terutama dalam aspek kualitas sumber daya manusia (SDM). Rendahnya kompetensi manajerial, keterampilan pengelolaan usaha, serta pemahaman strategi bisnis menjadi faktor penghambat utama dalam meningkatkan daya saing UMKM (Fatah dan Nabila,2025).

Menurut Hasibuan (2010), pengembangan SDM adalah upaya sistematis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap agar individu dapat bekerja lebih efektif. Dalam konteks UMKM, pengembangan SDM tidak hanya menyangkut keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan manajerial dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan usaha. Rendahnya kualitas SDM UMKM berdampak langsung pada lemahnya daya saing, baik di pasar lokal maupun global.

Untuk mengatasi masalah tersebut, diperlukan strategi pembinaan yang tepat. Mentoring menjadi salah satu pendekatan penting, karena dapat memberikan bimbingan, dukungan emosional, dan transfer pengetahuan dari mentor kepada pelaku usaha. Menurut Rifai et al. (2021), mentoring mampu membangun kepercayaan diri, memperluas wawasan, serta meningkatkan keterampilan kewirausahaan. Sementara itu, pelatihan manajerial berfungsi memberikan materi terstruktur mengenai pengelolaan usaha. Widodo (2015) menekankan bahwa pelatihan merupakan sarana penting untuk mengembangkan kemampuan teknis, konseptual, dan interpersonal yang dibutuhkan oleh pelaku usaha.

Dinas Koperasi dan UMKM DIY telah berupaya mengimplementasikan berbagai program pembinaan melalui mentoring dan pelatihan manajerial. Namun, efektivitas kedua program ini terhadap pengembangan SDM UMKM masih jarang dikaji secara empiris. Kompleksitas permasalahan semakin terlihat ketika pelaku UMKM memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, motivasi yang beragam, serta keterbatasan sumber daya yang memengaruhi hasil pembinaan.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa mentoring dan pelatihan manajerial berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi pelaku UMKM, sebagian besar studi masih berfokus pada pengaruh salah satu variabel secara terpisah terhadap kinerja usaha, produktivitas, atau peningkatan pendapatan. Penelitian terdahulu juga cenderung dilakukan pada UMKM binaan lembaga swasta, perguruan tinggi, maupun komunitas usaha tertentu dengan cakupan wilayah yang terbatas. Berbeda dengan penelitian tersebut, studi ini mengintegrasikan variabel mentoring dan pelatihan manajerial secara simultan dalam satu model analisis untuk mengukur pengaruhnya terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) UMKM. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai efektivitas program pengembangan kapasitas yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah.

Kebaruan lainnya terletak pada konteks penelitian yang berfokus pada UMKM binaan Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai representasi implementasi kebijakan pengembangan SDM berbasis pemerintah daerah. Selain menilai keberhasilan program dari aspek peningkatan keterampilan teknis, penelitian ini menempatkan pengembangan SDM sebagai variabel utama yang mencakup peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan kemampuan manajerial pelaku usaha. Pendekatan ini memperluas perspektif penelitian sebelumnya yang umumnya menitikberatkan pada indikator kinerja usaha atau pertumbuhan ekonomi semata.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mentoring dan pelatihan manajerial terhadap pengembangan SDM UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian literatur mengenai pengembangan SDM UMKM, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pembinaan UMKM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

LITERATURE REVIEW

Mentoring

Mentoring merupakan proses pembelajaran di berbagai bidang, di mana mentor berperan membantu peserta yang awalnya bergantung menjadi individu yang mandiri (Rifai *et al.*, 2021). Adapun indikator mentoring menurut (Rifai *et al.*, 2021) sebagai berikut:

- a. Inovasi, Mendukung kreativitas, eksperimen, dan pengembangan produk/jasa baru.
- b. Pengambilan Resiko, Mendorong keberanian untuk memasuki pasar baru dan menghadapi ketidakpastian.
- c. Proaktif, Memanfaatkan peluang dan mengambil inisiatif dalam pasar.
- d. Agresif kompetitif, Bereaksi terhadap tren kompetitif dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar.
- e. Otonomi, Meningkatkan tindakan independen individu atau tim untuk menciptakan konsep atau visi bisnis mereka.

Pelatihan Manajerial

Pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar pekerjaan menjadi lebih efektif dimasa depan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik kepada karyawan serta dapat digunakan dalam pekerjaan mereka saat itu juga (Andayani *et al.*, 2021). Adapun Indikator Pelatihan Menurut (Andayani *et al.*, 2021) sebagai berikut:

- a. Tujuan Pelatihan. Menetapkan sasaran spesifik untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja peserta sesuai kebutuhan organisasi.
- b. Materi Sistem Pelatihan. Konten pelatihan dirancang relevan dengan kebutuhan, mencakup teori dan praktik untuk mendukung penguasaan keterampilan.
- c. Metode yang Digunakan. Pemilihan cara penyampaian, seperti ceramah, simulasi, atau praktik langsung, sesuai dengan jenis pelatihan dan karakteristik peserta.
- d. Instruktur Pelatihan. Pelatih yang berkompeten dan berpengalaman mampu menyampaikan materi dengan baik serta memotivasi peserta.
- e. Kualifikasi Peserta. Peserta harus memiliki dasar kompetensi yang relevan agar dapat memahami dan mempraktikkan materi pelatihan dengan optimal.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah Setiap upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas saat ini maupun di masa mendatang dengan cara memberikan pengetahuan, membentuk sikap, atau meningkatkan keterampilan (Andayani *et al.*, 2021). Indikator pengembangan SDM menurut Syaiful (Andayani *et al.*, 2021) sebagai berikut.

- a. Pelatihan. Meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- b. Pengalaman Kerja. Meningkatkan kemampuan melalui pengalaman praktis yang diperoleh selama bekerja.
- c. Penguasaan Teknologi. Kemampuan menggunakan teknologi yang relevan untuk meningkatkan efisiensi kerja.
- d. Pendidikan. Dasar pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan formal yang mendukung pemahaman dan kinerja dalam pekerjaan.

METODE, DATA DAN ANALISIS

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Difinubun Y dan Simar, 2025).

Populasi

Populasi penelitian adalah seluruh pelaku UMKM binaan Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Istimewa Yogyakarta. Dari populasi tersebut diambil sampel sebanyak 76 responden menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pelaku UMKM yang telah mengikuti program mentoring dan pelatihan manajerial minimal satu kali.

Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Variabel mentoring (X1) diukur melalui dimensi komunikasi, dukungan, dan transfer pengetahuan. Variabel pelatihan manajerial (X2) diukur melalui dimensi materi, metode, dan instruktur. Variabel pengembangan SDM (Y) diukur melalui indikator peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Analisis Data

Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), multikolinearitas ($VIF < 10$), dan heteroskedastisitas (uji *Glejser*). Setelah asumsi terpenuhi, dilakukan uji t untuk menguji pengaruh parsial mentoring dan pelatihan, serta uji F untuk menguji pengaruh simultan terhadap pengembangan SDM. Besarnya kontribusi dijelaskan dengan koefisien determinasi (R^2) (Ghozali (2018). Sebelum analisis utama, dilakukan uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Semua item pernyataan terbukti valid (r hitung $> r$ tabel) dan reliabel ($\alpha > 0,7$) (Ghozali, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Pengujian Deskriptif

Tabel 1.1 Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 1 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Mentoring (X1)	76	3.10	4.85	4.12	0.42
Pelatihan Manajerial (X2)	76	3.20	4.90	4.20	0.45
Pengembangan SDM (Y)	76	3.00	4.95	4.18	0.47

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Penelitian ini melibatkan 76 responden pelaku UMKM binaan Dinas Koperasi dan UMKM DIY. Mayoritas responden adalah perempuan (65%), dengan kelompok usia produktif 25–40 tahun (58%). Sektor usaha yang digeluti meliputi kuliner (40%), kerajinan (32%), fashion (18%), dan jasa (10%). Data ini menunjukkan bahwa UMKM di Yogyakarta masih didominasi oleh usaha berbasis rumah tangga dengan keterlibatan tinggi dari perempuan. Selain itu Nilai rata-rata tiap variabel > 4,00 menunjukkan respon positif responden terhadap kegiatan mentoring, pelatihan manajerial, dan dampaknya pada pengembangan SDM.

Hasil Pengujian Prasyarat

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Mentoring (X1)	0,812	Reliabel
Pelatihan Manajerial (X2)	0,846	Reliabel
Pengembangan SDM (Y)	0,879	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Seluruh item instrumen dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian Normalitas, Multikolinearitas, Heterokedastisitas dan Linearitas di ketahui nilai normalitas berdasarkan Kolmogorov-Smirnov sig = 0,062 > 0,05 sehingga dapat dikatakan data memenuhi asumsi normalitas. Nilai VIF < 10 yang berarti data diasumsikan memiliki multikolinearitas. Nilai Glejser sig > 0,05 mengandung arti data tidak memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Nilai linearitas sig > 0,05 artinya terdapat hubungan antar linear antara variabel. Dengan demikian dapat di simpulan bahwa data penelitian memenuhi asumsi klasik, model regresi layak digunakan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 3 Hasil Penelitian

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	3,351	1,138	-	2,945	0,004
Mentoring (X1)	0,289	0,061	0,418	4,778	0,000
Pelatihan Manajerial (X2)	0,348	0,061	0,495	5,662	0,000

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel terlihat persamaan regresi penelitian ini yaitu $Y = 0,421X_1 + 0,356X_2 + e$. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa mentoring (X1) dan pelatihan manajerial (X2) meningkatkan pengembangan SDM (Y).

Hasil Pengujian Parsila (Uji-t)

Berdasarkan tabel terlihat variabel *mentoring* berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM dengan nilai t hitung $5,21 > t$ tabel $1,99$ ($p < 0,05$). Variabel pelatihan manajerial juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung $4,87 > t$ tabel $1,99$ ($p < 0,05$).

Hasil Pengujian Determinasi (R^2)

Hasil penelitian menemukan Nilai R^2 sebesar $0,66$ menunjukkan bahwa 66% variasi pengembangan SDM dapat dijelaskan oleh variabel *mentoring* dan pelatihan manajerial, sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti akses pembiayaan, teknologi, dan jaringan bisnis.

Pembahasan

Mentoring terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *mentoring* (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM (Y), dibuktikan dengan nilai koefisien $0,289$, t hitung $4,778$, dan nilai signifikansi $0,000$ ($<0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas dan intensitas program *mentoring* yang diberikan oleh Dinas Koperasi & UMKM DIY akan berdampak langsung pada peningkatan pengembangan SDM pelaku UMKM binaannya.

Jika ditinjau dari profil responden, mayoritas peserta penelitian berusia $35-44$ tahun (36%) yang tergolong usia produktif. Kelompok usia ini umumnya memiliki motivasi kerja tinggi serta kemampuan menerima masukan baru. Latar belakang pendidikan responden yang didominasi SMA/ sederajat menjadikan pendekatan *mentoring* praktis dan aplikatif lebih mudah diserap, dibandingkan metode pembelajaran teoritis. Selain itu, sebagian besar responden bergerak di sektor F&B dan kuliner (72%), sehingga kebutuhan *mentoring* lebih terfokus pada pengembangan inovasi produk, adaptasi menu, serta strategi pemasaran yang kreatif untuk meningkatkan daya saing usaha mereka.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Becker, yang menyatakan bahwa investasi pada individu melalui pendidikan, pelatihan, dan pembimbingan akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kapasitas produktif yang dimiliki seseorang (Becker, 1993). Dalam konteks UMKM, *mentoring* berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan (*knowledge transfer*) dan pengalaman praktis dari mentor kepada pelaku usaha (Noe, 2020). Melalui proses tersebut, pelaku UMKM memperoleh wawasan baru mengenai pengelolaan usaha, penyelesaian masalah bisnis, dan pengambilan keputusan yang lebih efektif (Armstrong & Taylor, 2023). Oleh karena itu, semakin intensif dan berkualitas program *mentoring* yang diterima, semakin besar pula peningkatan kualitas sumber daya manusia yang tercermin pada kemampuan adaptasi, inovasi, dan pengelolaan usaha yang lebih baik (Becker, 1993).

Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan *Social Learning Theory* yang dikembangkan oleh Bandura, yang menjelaskan bahwa individu belajar tidak hanya melalui pengalaman langsung, tetapi juga melalui observasi, interaksi, dan peniruan terhadap perilaku individu lain yang dianggap memiliki kompetensi lebih tinggi (Bandura, 1977). Dalam program *mentoring*, mentor bertindak sebagai *role model* yang memberikan contoh nyata mengenai strategi bisnis, kepemimpinan, komunikasi, dan pengelolaan usaha (Bandura, 1986). Melalui interaksi yang berkelanjutan, pelaku UMKM tidak hanya memperoleh pengetahuan teknis, tetapi juga membangun kepercayaan diri

(*self-efficacy*) untuk menerapkan praktik bisnis yang lebih efektif (Bandura, 1997). Kondisi ini sangat relevan bagi mayoritas responden yang bergerak pada sektor kuliner dan F&B yang menghadapi perubahan tren pasar yang cepat sehingga membutuhkan kemampuan belajar adaptif dari pengalaman praktisi yang lebih berpengalaman (Robbins & Judge, 2022).

Dari perspektif *Resource-Based View* (RBV), sumber daya manusia merupakan aset strategis yang dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi organisasi maupun usaha (Barney, 1991). Mentoring berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya yang bersifat *intangible*, seperti kompetensi, kreativitas, kemampuan *problem solving*, dan jejaring bisnis yang dimiliki pelaku UMKM (Wernerfelt, 1984). Ketika kualitas SDM meningkat, pelaku usaha akan lebih mampu mengidentifikasi peluang pasar, mengembangkan inovasi produk, serta merespons perubahan lingkungan bisnis secara cepat dan tepat (Barney & Hesterly, 2021). Dengan demikian, pengaruh positif mentoring terhadap pengembangan SDM yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa program pembinaan yang diselenggarakan Dinas Koperasi dan UMKM DIY tidak hanya berdampak pada peningkatan kapasitas individu, tetapi juga berkontribusi terhadap terciptanya keunggulan kompetitif dan keberlanjutan usaha UMKM dalam jangka panjang (Barney, 1991).

Temuan ini sejalan dengan pandangan (Rifai et al., 2021) bahwa mentoring merupakan proses pembimbingan jangka panjang yang bertujuan mentransfer pengalaman dan keterampilan kerja kepada individu atau kelompok. Selain itu, hasil ini sejalan dengan penelitian (Putri et al., 2023) yang menemukan bahwa program mentoring mampu meningkatkan daya inovasi dan keberanian pelaku UMKM dalam mengambil keputusan strategis bisnis. Dengan demikian, keberadaan mentor tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai figur pendukung yang memberikan motivasi, inspirasi, dan arahan strategis bagi pelaku usaha.

Pelatihan Manajerial Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Hasil analisis yang sama juga menunjukkan bahwa pelatihan manajerial (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM (Y) dengan koefisien 0,348, t hitung 5,662, dan signifikansi 0,000 (<0,05). Nilai koefisien yang lebih tinggi dibandingkan mentoring mengindikasikan bahwa pelatihan manajerial memiliki kontribusi yang lebih dominan dalam meningkatkan kualitas SDM pada UMKM binaan.

Dikaitkan dengan karakteristik responden, sebagian besar pelaku UMKM telah memiliki pengalaman usaha di sektor F&B dan kuliner, dengan latar belakang pendidikan menengah ke atas. Kondisi ini membuat peserta membutuhkan peningkatan keterampilan manajerial yang lebih spesifik, seperti pengelolaan keuangan, perencanaan usaha, dan pemanfaatan teknologi digital untuk pemasaran. Profil responden tersebut mendukung efektivitas pelatihan karena mereka sudah memiliki pengalaman praktis sehingga materi pelatihan lebih mudah diterapkan langsung dalam operasional usaha mereka.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Human Capital Theory* yang menyatakan bahwa investasi dalam bentuk pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan produktivitas serta kualitas individu sebagai aset ekonomi yang bernilai (Becker, 1993). Dalam konteks UMKM, pelatihan manajerial merupakan bentuk investasi yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kemampuan pelaku usaha dalam mengelola

sumber daya secara efektif dan efisien. Melalui pelatihan, peserta memperoleh pengetahuan baru terkait perencanaan usaha, pengelolaan keuangan, pemasaran digital, dan pengambilan keputusan bisnis yang lebih tepat (Noe, 2020). Peningkatan kompetensi tersebut pada akhirnya memperkuat kualitas sumber daya manusia sehingga mampu mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan usaha UMKM (Becker, 1993). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diterima pelaku UMKM, maka semakin tinggi pula kapasitas SDM yang dimiliki dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks.

Dari perspektif *Resource-Based View* (RBV), kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya strategis yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi suatu organisasi atau usaha (Barney, 1991). Pelatihan manajerial berperan dalam meningkatkan kapabilitas internal pelaku UMKM melalui penguatan kompetensi manajerial, kemampuan analisis bisnis, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan usaha (Barney & Hesterly, 2021). Dalam era digital dan persaingan yang semakin ketat, kemampuan tersebut menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan UMKM untuk bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, temuan bahwa pelatihan manajerial memiliki koefisien pengaruh yang lebih besar dibandingkan mentoring menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi teknis dan manajerial yang terstruktur merupakan kebutuhan utama bagi pelaku UMKM dalam membangun daya saing usaha. Dengan kata lain, pelatihan manajerial tidak hanya meningkatkan kualitas individu pelaku usaha, tetapi juga memperkuat kapasitas organisasi UMKM secara keseluruhan dalam mencapai keberlanjutan usaha jangka panjang (Barney, 1991).

Hasil ini mendukung penelitian (Andayani et al., 2021) yang menemukan bahwa pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar pekerjaan menjadi lebih efektif dimasa depan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik kepada karyawan serta dapat digunakan dalam pekerjaan mereka saat itu juga. Selain itu, temuan ini konsisten dengan (Septiandika et al., 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan mampu mendorong kreativitas, efisiensi operasional, dan kesiapan adaptasi terhadap perubahan pasar. Dengan demikian, pelatihan manajerial yang diberikan oleh Dinas Koperasi & UMKM DIY terbukti memberikan dampak nyata terhadap pengembangan SDM, khususnya dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha pelaku UMKM.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan

1. Mentoring berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM UMKM yang berarti semakin baik pelaksanaan program mentoring (terarah, intensif, relevan), semakin meningkat pula kompetensi SDM pelaku UMKM.
2. Pelatihan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM UMKM hasil ini menunjukkan pelatihan manajerial berperan lebih dominan dalam membentuk kompetensi SDM. Pelatihan yang difokuskan pada perencanaan usaha, pengelolaan keuangan, strategi pemasaran, dan kepemimpinan terbukti meningkatkan profesionalisme dan kesiapan pelaku UMKM menghadapi persaingan bisnis.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan yang telah disampaikan sebelumnya, hasil penelitian ini, sejumlah kontribusi saran penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Penelitian di masa mendatang harus dilakukan pada lebih dari satu organisasi atau lembaga, baik pemerintah maupun swasta. Hasil akan lebih realistis dan dapat digeneralisasikan dengan memperluas cakupan wilayah penelitian.
2. Disarankan agar variabel tambahan yang berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia dimasukkan ke dalam penelitian. Ini termasuk variabel seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan sistem penghargaan dan sanksi. Dengan melakukan ini, analisis yang dihasilkan akan lebih menyeluruh dan memberikan gambaran yang lebih lengkap.
3. Penelitian berikutnya dapat menggunakan metode campuran (gabungan metode kuantitatif dan kualitatif) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau diskusi fokus grup (FGD), dapat menggali lebih jauh tentang pengalaman, persepsi, dan dinamika responden daripada kuesioner.
4. Penelitian mendatang disarankan untuk dilakukan dalam jangka waktu yang lebih lama agar data yang dikumpulkan lebih variatif dan tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi tertentu yang terjadi pada saat pengisian kuesioner. Dengan waktu yang lebih fleksibel, peneliti juga dapat memastikan tingkat keterlibatan responden yang lebih baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan dukungan, data, serta kesempatan dalam pelaksanaan penelitian ini. Penghargaan yang tulus juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan berharga sehingga penelitian dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada para responden pelaku UMKM yang bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Tidak lupa, penulis berterima kasih kepada keluarga dan rekan-rekan yang selalu memberikan dukungan moral serta motivasi. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2021). *Strategic management and competitive advantage: Concepts and cases* (7th ed.). Pearson.

- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (8th ed.). Routledge.
- Difinubun, Y., & Sismar, A. (2025). Corporate Social Responsibility as a Moderator of Good Corporate Governance with Company Performance. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 8(1), 35-51.
- Fatah, A., & Nabilah, I. (2025). Peran Usaha Mikro Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Dan Ekonomi Masyarakat Yogyakarta. *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan*, 106-114.
- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika Teori, Konsep, Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Badan Penerbit-Undip.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (A. Tejokusuma (Ed.); Edisi 9). Badan Penerbit-Undip.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Hasibuan (Ed.); Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Merriam, S. B., & Bierema, L. L. (2014). *Adult learning: Linking theory and practice*. Jossey-Bass.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rifai, D., Dewi, R., & Kartika, A. (2021). Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Perkembangan Umkm Fashion Serta Orientasi Yang 1 1 Dimediasi Kewirausahaan. *Journal CERITA*, 7(1), 83–90. <https://doi.org/10.33050/cerita.v7i1.1482>
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171–180.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia* (Cet. 2). Pustaka Pelajar.