

Peran Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

The Role of Training, Motivation and Job Satisfaction on Performance

Annisa Nuril Inas¹, Adhi Pradiptya², Teguh Ariefiantoro³

^{1,2,3}Universitas Semarang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jalan Soekarno-Hatta, Kota Semarang

Email : *adhi@usm.ac.id

Abstrak

Kinerja usaha merupakan hasil yang telah dicapai seseorang dari apa yang dilakukan dalam menjalankan usahanya atau pekerjaannya. Pelatihan menjadi salah satu upaya peningkatan kompetensi pelaku usaha. Selain itu, motivasi dan kepuasan kerja yang beragam juga berpengaruh terhadap produktivitas dan keberhasilan usaha. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pelaku UMKM Kuliner Kecamatan Mranggen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menyebar kuesioner secara online melalui google form, nilai atau skor diberikan dengan acuan skala likert, dan data digunakan dinyatakan dengan angka yang dianalisis melalui program SPSS Versi 20. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 660 Pelaku UMKM Kuliner di Kecamatan Mranggen. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 87 responden. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan Pelatihan, Motivasi, Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pada Pelaku UMKM Kuliner di Kecamatan Mranggen.

Kata kunci : *Pelatihan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja*

Abstrak

Business performance is the results achieved by an individual through their efforts in running their business or work. Training is one way to improve the competence of entrepreneurs. Furthermore, diverse motivations and job satisfaction also influence productivity and business success. This study aims to determine the influence of training, motivation, and job satisfaction on performance among culinary MSMEs in Mranggen District. This study employed a quantitative method, distributing an online questionnaire via Google Forms. Scores were assigned using a Likert scale, and the data were expressed numerically and analyzed using SPSS Version 20. The population of this study was 660 culinary MSMEs in Mranggen District. A sample of 87 respondents was used. The analysis showed that training, motivation, and job satisfaction had a significant positive effect on performance among culinary MSMEs in Mranggen District.

Keywords : *Training, Motivation, Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Menurut UU Nomor 22 Tahun 2008, menjelaskan bahwa Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) adalah kegiatan produktif usaha masyarakat yang memiliki batasan asset dan keuntungan tertentu. Adanya kegiatan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia sangat berperan penting dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi negara guna menciptakan lapangan pekerjaan, serta membantu memberikan perlindungan sosial terhadap masyarakat yang berpendapatan rendah agar

berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi yang produktif.

Kecamatan Mranggen merupakan salah satu wilayah kecamatan yang memiliki 19 desa dengan karakteristik perdesaan dengan Luas wilayah 7.797 km². UMKM Kecamatan Mranggen menjadi penggerak ekonomi yang berkontribusi dalam pemerataan ekonomi dengan pemberantasan kemiskinan. Wilayah Kecamatan Mranggen merupakan perbatasan atau penyangga antar Kota Semarang dan Kabupaten Demak yang memiliki letak wilayah strategis dengan potensi UMKM yang sangat besar.

Dalam penelitian (Mulyantomo et al., 2025) UMKM di Kecamatan Mranggen menghadapi berbagai tantangan atau permasalahan seperti kurangnya pengetahuan dan pemahaman pelaku UMKM terhadap literasi digitalisasi dalam strategi pemasaran dan tidak ada pendampingan UMKM menuju digitalisasi, sehingga dalam kegiatan penjualan atau produksi mengakibatkan proses tersebut membutuhkan waktu yang lama. Melalui Bupati Kabupaten Demak, untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan UMKM di Kecamatan Mranggen dibutuhkan strategi agar kinerja UMKM dapat meningkat.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pelatihan, dilakukannya pelatihan memberikan pembelajaran dengan menyerahkan waktu kepada pelaku UMKM untuk melebarkan kemahiran dan keilmuan dalam berbisnis. Menurut (Rachmawati, n.d. 2018) pelatihan merupakan sarana tenaga kerja untuk mengembangkan potensi. Pelaku UMKM Kuliner Kecamatan Mranggen mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan belum optimal, yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja, rendahnya motivasi individu, untuk mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh atau kurangnya dukungan lingkungan kerja pasca pelatihan. Dengan hal tersebut, pemberian pelatihan sangatlah penting dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi dengan pengetahuan atau keterampilan yang sudah dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu dalam menciptakan produk – produk yang berkualitas dan mampu bersaing dengan produk – produk yang ada dipasar.

Dalam menghadapi tingkat persaingan usaha yang tinggi di era digital, motivasi menjadi salah satu hal yang sangat penting bagi pelaku UMKM, agar usaha yang telah dijalaninya dapat terlaksana sebagaimana mestinya. Menurut Afandi (2018) dalam penelitian (Annisa & Riadi, 2023) Motivasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu dengan rasa ikhlas karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong, sehingga mampu menghasilkan yang terbaik dan berkualitas. Faktor yang mempengaruhi Pelaku UMKM Kuliner Kecamatan Mranggen termotivasi dalam meningkatkan kinerja karena kebutuhan ekonomi, ingin mandiri secara finansial, adanya hobi atau ketertarikan individu, dalam penelitian (Masruroh, S. 2024) Pelaku UMKM memperoleh beberapa motivasi yaitu untuk meningkatkan finansial, mewujudkan visi dan misi bisnis, serta memberikan manfaat kepada masyarakat dan ekonomi lokal. Dengan demikian, arti motivasi adalah pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu demi tujuannya yaitu dapat memenuhi segala kebutuhannya.

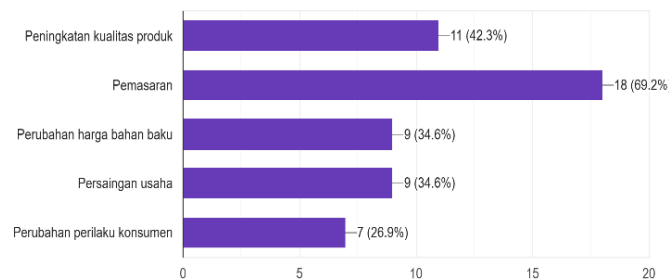
Seseorang dapat menikmati dan menjalankan pekerjaan merupakan elemen terpenting dalam sebuah usaha yang dijalaninya merasa puas dengan apa yang dikerjakan. Menurut (Puspita & Sumartik, 2023) Kepuasan Kerja adalah cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan emosi yang menyenangkan yang dialami seseorang setelah menganalisis kualitas pekerjaannya (Liana & Neva Denjayanti, 2022). Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) akan merasa puas terhadap kinerja, ketika target yang diinginkan sudah tercapai. Tingkat kepuasan yang tinggi akan berdampak positif terhadap loyalitas, kinerja, dan keberlanjutan usaha. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pelaku UMKM Kuliner Kecamatan Mranggen dalam menjalankan usahanya yaitu faktor penghasilan, fleksibilitas kerja, dukungan keluarga, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Dengan memberikan kontribusi yang relatif kecil terhadap kepuasan kerja, yang memberikan indikasi bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor finansial, tetapi juga oleh faktor non-material seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Semakin tinggi persaingan perdagangan Indonesia, pelaku UMKM memiliki keterbatasan tertentu dalam bersaing dengan organisasi lain. Banyak permasalahan yang sering terjadi dihadapi pelaku UMKM yaitu keterbatasan modal, teknologi, informasi pasar yang rendah, iklim usaha yang tidak kondusif sehingga menyebabkan rendahnya kinerja UMKM (Andri Prayetno et al., 2025). Dengan demikian peningkatan kinerja menjadi faktor terpenting dalam keberlangsungan usaha pelaku UMKM. Menurut (Puspita & Sumartik, 2023) UMKM harus memiliki sumber daya yang cukup baik yakni sumber daya modal, sumber daya alam dan juga sumber daya manusia. Ketiga sumber daya tersebut

dapat dikelola secara efektif dan efisien agar UMKM dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja pelaku UMKM kuliner menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan usaha mikro dan kecil di sektor makanan dan minuman, semakin tinggi omset, maka semakin kompleks pula pengelolaan usaha dan semakin besar peluang untuk naik kelas. Namun, naik turunnya omset pelaku UMKM Kuliner Kecamatan Mranggen juga mempunyai penyebab adanya perubahan omset tersebut. Menurut (Damayanti & Sitohang, 2025) Kinerja usaha merupakan cara seseorang menjalankan pekerjaannya dan hasil yang dicapai sebagai wujud dari tujuan bisnis.

Terdapat hasil pra-survey perubahan omset kepada 26 responden pada pelaku UMKM kuliner di Kecamatan Mranggen sebagai berikut :



Gambar 1. Perubahan Omset pelaku UMKM kuliner di Kecamatan Mranggen

Berdasarkan data pra-survei di atas, pemasaran menjadi faktor tertinggi dengan 69,2% responden, pemasaran yang aktif dan efektif menarik konsumen baru yang berdampak pada kenaikan omset, sebaliknya jika tidak memiliki strategi pemasaran yang pasif dalam mempromosikan produknya akan kesulitan bersaing dan cenderung mengalami stagnasi atau penurunan omset, meskipun produknya berkualitas. Peningkatan kualitas produk berada di persentase 42,3% responden, apabila kualitas produk membaik konsumen lebih puas, loyal dan melakukan pembelian ulang, sebaliknya jika kualitas produk tanpa adanya keunikan atau keunggulan produk konsumen tidak tertarik untuk membelinya. Faktor perubahan harga bahan baku dan persaingan usaha masing-masing sebesar 34,6% responden menunjukkan bahwa dinamika pasar seperti fluktuasi harga dan banyaknya pesaing juga berpengaruh terhadap pendapatan dan produktivitas UMKM. Sementara itu, perubahan perilaku konsumen sebesar 26,9% responden, memperlihatkan bahwa adanya pergeseran preferensi masyarakat terhadap jenis makanan, gaya hidup sehat, serta trend digital yang turut mempengaruhi kinerja pelaku usaha kuliner.

Dari pelatihan belajar membuat perubahan lebih baik, sehingga seseorang terdorong untuk memotivasi dirinya guna menciptakan sesuatu yang lebih baik, dan rasa puas dalam melakukan pekerjaan menjadi rasa senang jika dilakukan dengan kinerja yang baik. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja UMKM Kuliner Kecamatan Mranggen juga membutuhkan dukungan dari berbagai aspek seperti kegiatan pelatihan yang mampu meningkatkan kemampuan dalam menajalankan usaha, adanya motivasi, perasaan puas terhadap apa yang dilakukann menjadi tingginya tingkat kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitiannya adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini akan difokuskan pada sekelompok responden, khususnya pelaku UMKM kuliner di Kecamatan Mranggen dengan jumlah populasi sebanyak 660. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan rumus Slovin diperoleh 87 responden sebagai sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui google form dalam media online, dan Skala Likert terdapat tolak ukur yang digunakan untuk memberikan skoring, cara memberikan skoring adalah dengan memberikan skor 1-5. Data yang berhasil dikumpul kemudian di analisis dilakukan dengan angka dan perhitungan dengan menggunakan perangkat dengan bantuan SPSS versi 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan 95 kuesioner kepada Pelaku UMKM Kuliner di Kecamatan Mranggen, dengan sampel yang digunakan 87 responden.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan perhitungan bahwa jumlah Pelaku UMKM Kuliner di Kecamatan Mranggen yaitu berusia 19-30 tahun sebanyak 37 orang dengan presentase 42,53%, usia 31-40 tahun sebanyak 31 orang dengan presentase 35,63%, usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 17,25%, usia >50 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 4,59%. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dalam penelitian berdasarkan usia lebih dominan oleh responden berusia 19-30 tahun dalam menjalankan usaha kuliner.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan perhitungan bahwa jumlah Pelaku UMKM Kuliner di Kecamatan Mranggen yaitu sebanyak 70 (80,46%) responden berjenis kelamin perempuan, dan 17 (19,54%) berjenis kelamin laki – laki. Dengan hal tersebut menunjukkan bahwa responden Perempuan Pelaku UMKM Kuliner di Kecamatan Mranggen lebih banyak dibandingkan responden laki – laki.

Deskripsi Berdasarkan Jenis Usaha UMKM Kuliner

Berdasarkan perhitungan bahwa jumlah Pelaku UMKM Kuliner di Kecamatan Mranggen yaitu dengan jenis usaha makanan sebanyak 65 (74,71%) responden. Sedangkan sisanya, yaitu sebanyak 22 (25,29%) responden, menjalankan usaha di bidang minuman.

Deskripsi Berdasarkan Lama Menjalankan UMKM Kuliner

Berdasarkan perhitungan bahwa jumlah Pelaku UMKM Kuliner di Kecamatan Mranggen yaitu telah menjalankan usahanya selama < 1 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 20,69%, 1-3 tahun sebanyak 36 orang dengan presentase 41,38%, 4-6 tahun sebanyak 19 orang dengan presentase 21,84%, > 6 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 16,09%. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dalam penelitian berdasarkan lama menjalankan usaha lebih dominan oleh responden 1-3 tahun yang menunjukkan masih berada pada tahap awal hingga menengah dalam mengembangkan bisnisnya.

Deskripsi Berdasarkan Penghasilan Rata - Rata UMKM Kuliner

Berdasarkan perhitungan bahwa jumlah Pelaku UMKM Kuliner di Kecamatan Mranggen yaitu memiliki penghasilan rata – rata per bulan < Rp.1.000.000 sebanyak 19 (21,84%) responden, antara Rp.1.000.000 – Rp.2.999.999 sebanyak 32 (36,78%) responden, antara Rp.3.000.000 – Rp.4.999.999 sebanyak 25 (28,74%) responden, antara Rp.5.000.000 – Rp.9.999.999 sebanyak 8 (9,19%) responden, > Rp.10.000.000 sebanyak 3 (3,45%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pelaku UMKM kuliner masih memiliki potensi besar untuk meningkatkan pendapatan melalui peningkatan kinerja, motivasi, serta pelatihan usaha yang lebih efektif.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis jawaban responden terhadap variabel yang diuji, analisis deskriptif jawaban responden yang berasal dari kuesioner yang dibagikan ke 87 responden, yang diukur menggunakan pernyataan. Berikut hasil rata – rata variabel dari jawaban responden dapat dilihat dari tabel, yaitu :

Tabel 4.1 Analisis Deskriptif

Variabel	Rata – Rata Pernyataan
Pelatihan	4,37
Motivasi	4,43
Kepuasan Kerja	4,17
Kinerja Pelaku UMKM	4,15

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2025*

Anlisis Data Kuantitatif

Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk memastikan keabsahan efektivitas kuesioner. Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan uji signifikansi < 0,05.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Indikator	r-hitung	Kondisi	r-tabel	Ket
Pelatihan				
X1.1	0.731	>	0.2108	Valid
X1.2	0.818	>	0.2108	Valid
X1.3	0.738	>	0.2108	Valid
X1.4	0.752	>	0.2108	Valid
X1.5	0.755	>	0.2108	Valid

Motivasi				
X2.1	0.724	>	0.2108	Valid
X2.2	0.718	>	0.2108	Valid
X2.3	0.725	>	0.2108	Valid
X2.4	0.701	>	0.2108	Valid
X2.5	0.711	>	0.2108	Valid
Kepuasan Kerja				
X3.1	0.635	>	0.2108	Valid
X3.2	0.753	>	0.2108	Valid
X3.3	0.761	>	0.2108	Valid
X3.4	0.729	>	0.2108	Valid
X3.5	0.693	>	0.2108	Valid
Kinerja UMKM				
Y1	0.786	>	0.2108	Valid
Y2	0.701	>	0.2108	Valid
Y3	0.762	>	0.2108	Valid
Y4	0.782	>	0.2108	Valid
Y5	0.792	>	0.2108	Valid

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2025*

Berdasarkan tabel ,telah menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam mengukur variabel – variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung > r tabel (0,2108). Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada penelitian tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengevaluasi kuesioner, yang bertindak sebagai indikator penting dari variabel penelitian dan tujuan dari uji ini yaitu untuk mengetahui data dari kuesioner dapat dipercaya dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Croanbach's Alpha	Kondisi	Standar Reliabilitas
Pelatihan			
X1.1	0.783	>	0,60
X1.2	0.748	>	0,60
X1.3	0.779	>	0,60

X1.4	0.788	>	0,60
X1.5	0.784	>	0,60
Motivasi			
X2.1	0.699	>	0,60
X2.2	0.706	>	0,60
X2.3	0.718	>	0,60
X2.4	0.708	>	0,60
X2.5	0.730	>	0,60
Kepuasan Kerja			
X3.1	0.753	>	0,60
X3.2	0.694	>	0,60
X3.3	0.694	>	0,60
X3.4	0.692	>	0,60
X3.5	0.708	>	0,60
Kinerja UMKM			
Y1	0.830	>	0,60
Y2	0.882	>	0,60
Y3	0.832	>	0,60
Y4	0.845	>	0,60
Y5	0.814	>	0,60

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2025*

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel independent Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) dengan variable dependent Kinerja UMKM (Y), masing-masing menunjukkan nilai Cronbach Alpha > 0,60., sehingga dapat dipastikan bahwa setiap variabel menunjukkan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependent dengan menggunakan analisis statistik dengan memanfaatkan representasi grafis dan statistik Kolmogorov-Smirnov melalui perangkat lunak SPSS yang dapat dilakukan melalui tolak ukur, yaitu apabila $Asymp. Sig > 0,05$ maka data terdistribusi normal.

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.93006885
	Absolute	.091
Most Extreme Differences	Positive	.045
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.848
Asymp. Sig. (2-tailed)		.468

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : *Data primer yang diolah, 2025*

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berfungsi untuk menilai model regresi dengan keberadaan hubungan atau korelasi di antara variabel bebas (independent). Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam regresi dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF). Jika nilai tolerance < 0,1 dan VIF > 10 (maka terdapat multikolinieritas).

Tabel 4.5 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.575	1.738
	Motivasi	.613	1.632
	Kepuasan Kerja	.643	1.555

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser dengan kriteria nilai Sig. > 0,05.

Tabel 4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	.115
	Pelatihan	.714
	Motivasi	.615
	Kepuasan Kerja	.543

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Kuliner di Kecamatan Mranggen. Adapun hasil analisis regresi dapat diketahui pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.315	1.156		-.272	.786
	Pelatihan	.168	.058	.178	2.882	.005
	Motivasi	.177	.057	.185	3.082	.003
	Kepuasan Kerja	.630	.055	.674	11.500	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel, regresi linier berganda antara pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja menghasilkan suatu persamaan model regresi :

$$Y = -0,315 + 0,168 X_1 + 0,177 X_2 + 0,630 X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa : Koefisien regresi untuk variabel pelatihan sebesar 0,168 berpengaruh positif terhadap kinerja pelaku UMKM kuliner. Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,177 berpengaruh positif, terhadap kinerja pelaku UMKM kuliner. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,630 berpengaruh positif, terhadap kinerja pelaku UMKM kuliner.

Uji Hipotesis

Parsial (Uji t)

Uji-t dapat digunakan mengukur atau menguji secara parsial hipotesis yang diajukan dan membuktikan apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan t – hitung dengan t – table, dalam tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), yaitu : jika nilai $\text{sig} < \alpha$ maka signifikan, jika nilai $\text{sig} > \alpha$ maka tidak signifikan.

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.315	1.156		-.272	.786
	Pelatihan	.168	.058	.178	2.882	.005
	Motivasi	.177	.057	.185	3.082	.003
	Kepuasan Kerja	.630	.055	.674	11.500	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel, hasil uji t di atas, maka penjelasannya sebagai berikut : pada variabel pelatihan dapat diperoleh nilai t hitung sebesar $2,882 > t$ tabel $1,66342$ dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pelaku UMKM Kuliner. Pada variabel motivasi dapat diperoleh nilai t hitung sebesar $3,082 > t$ tabel $1,66342$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pelaku UMKM Kuliner. Pada variabel kepuasan kerja dapat diperoleh nilai t hitung variabel motivasi sebesar $11,500 > t$ tabel $1,66342$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pelaku UMKM Kuliner.

Uji Simultan (Uji F)

Uji-F bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen Kinerja Pelaku UMKM Kuliner. Yang diperoleh nilai taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.894	3	110.631	123.432	.000 ^b
	Residual	74.392	83	.896		
	Total	406.287	86			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Pelatihan

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel 4.19

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.810	.94673
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : *Data primer yang diolah, 2025*

Berdasarkan tabel, telah menunjukkan hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,810 atau sebesar 81% yang berarti bahwa variabel kinerja pelaku UMKM kuliner dapat dijelaskan oleh variabel – variabel independent pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 19% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Pembahasan

Pelatihan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Kuliner

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin baik kualitas dan pelaksanaan pelatihan yang diterima oleh pelaku UMKM, maka semakin meningkat pula kinerja mereka dalam menjalankan usaha kuliner. Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan teknis, manajerial, dan inovatif yang dibutuhkan pelaku UMKM untuk bersaing di pasar yang dinamis. Selain itu, pelatihan juga memberikan pengetahuan dan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam kegiatan usaha, seperti pengelolaan keuangan, strategi pemasaran, inovasi produk, serta pemanfaatan teknologi digital. Melalui pelatihan, pelaku UMKM dapat memperbaiki proses produksi, meningkatkan efisiensi operasional, serta memperluas jangkauan pasar.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jerli, F. D., et al., 2025) yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Dan sejalan dengan penelitian (Jamilaturrohman et al., 2025), Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Namun, tidak sejalan dengan (Jazilah & Budiyanto, 2024), mengatakan bahwa pelatihan tidak signifikan dan positif terhadap kinerja, bahwa pelatihan yang diselenggarakan kurang diminati karena materi yang diberikan dan kegiatan yang dilakukan kurang menarik, sehingga tidak dapat mengaplikasikan dalam pekerjaan sehari – hari.

Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Kuliner

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pelaku UMKM, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Motivasi menjadi faktor penting yang mampu mendorong pelaku UMKM untuk bekerja lebih giat, berinovasi, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, pelaku UMKM yang memiliki motivasi tinggi baik yang didorong oleh kebutuhan finansial, keinginan untuk berprestasi, maupun semangat untuk mengembangkan diri akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jazilah & Budiyanto, 2024) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan sejalan dengan penelitian (Rasutra et al., 2025) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Namun, tidak sejalan dengan (Fidyah, et al., 2023) bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja belum tentu akan semakin tinggi pula tingkat kinerja.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Kuliner

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pelaku UMKM, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Pelaku usaha yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih produktif, dan mampu memberikan hasil kerja yang lebih optimal. Kepuasan kerja menciptakan kondisi psikologis positif yang mendorong pelaku usaha untuk lebih bertanggung jawab, disiplin, serta berkomitmen terhadap keberlangsungan usahanya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puspita & Sumartik, 2023) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan sejalan dengan penelitian

(Yadewani, 2023) bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, sebaliknya jika tidak puas cenderung negatif terhadap pekerjaannya dalam penelitian (Rasutra et al., 2025) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tingkat kepuasan tidak secara langsung berdampak pada pencapaian kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Kuliner Di Kecamatan Mranggen, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM kuliner di Kecamatan Mranggen. Semakin baik pelatihan yang diterima pelaku UMKM baik dari aspek pelatih, peserta, metode, materi, maupun tujuan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pelatihan yang efektif membantu membentuk keahlian, keterampilan, serta meningkatkan kemampuan manajerial dan produktivitas pelaku UMKM kuliner. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM kuliner. Dengan semakin tingginya motivasi yang dimiliki oleh pelaku UMKM, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Motivasi yang meliputi alasan keuangan, daya pendorong internal, serta dorongan untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan mampu meningkatkan semangat kerja, ketekunan, dan kreativitas dalam menjalankan usaha kuliner. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM kuliner. Faktor – faktor kepuasan kerja seperti finansial, fisik, psikologis, dan sosial memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pelaku UMKM. Pelaku usaha yang merasa puas akan pekerjaannya maka dapat bekerja lebih produktif, berkomitmen tinggi, dan memiliki loyalitas terhadap usahanya.

SARAN

- a. Pelaku UMKM Kuliner di Kecamatan Mranggen untuk lebih aktif terlibat dalam proses pelatihan, baik dengan mengikuti kegiatan secara penuh, mengajukan pertanyaan, maupun terlibat dalam diskusi.
- b. Pelaku UMKM Kuliner di Kecamatan Mranggen masih memerlukan dorongan untuk meningkatkan jumlah output usaha dan pencapaian target produksi.
- c. Pelaku UMKM Kuliner di Kecamatan Mranggen perlu memperbaiki lingkungan kerja agar lebih nyaman dan aman, mengelola waktu kerja secara proporsional.
- d. Pelaku UMKM Kuliner di Kecamatan Mranggen meningkatkan kemampuan manajemen keuangan usaha melalui pencatatan keuangan yang baik, perhitungan biaya produksi, dan kontrol pengeluaran agar modal usaha dapat tumbuh secara stabil.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S., & Akbar, D. D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, Vol.2,No.1(10), 211–224.
- Andri Prayetno, et al. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pelaku UMKM Sektor Jasa Di Kota Dumai. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5304–5314.
- Anggraini, R. P., Kamaliah, & Nasrizal. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Provinsi Riau Pada Masa Pandemi Covid-19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3756–3772.
- Annisa, F., et al. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JEBM: Jurnal Manajemen*, 15(1), 34–43.
- Bima, A., et al. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Berwirausaha, Dan Jiwa Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Pada Pelaku Usaha Industri Kreatif Rotan Di Pekanbaru. *Bahtera Inovasi*, 5(2), 115–128.

- Damayanti, P. R., & Sitohang, F. M. (2025). Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 14(6).
- Esubalew, A. A., & Raghurama, A. (2020). The Mediating Effect Of Entrepreneurs' Competency On The Relationship Between Bank Finance And Performance Of Micro, Small, And Medium Enterprises (MSMEs). *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 87–95.
- Ferdy Leuhery (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Usaha Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Binaan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Maluku. *JUEB: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 44-51.
- Fidyah, et al. 2023. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 15(3), 156-173.
- Heni Susilowati, et al. (2021). Kepuasan Kerja UMKM Giriloyo: Ditinjau Dari Motivasi Ekstrinsik-Instrinsik, Lingkungan Dan Beban Kerja. *MOTIVASI*, 10(1), 33-43.
- Irwanto, A., & Ie, M. (2023). Pengaruh Efiksi Diri, Pengetahuan Kewirausahaan, Motivasi Kewirausahaan Terhadap Keberhasilan Usaha UMKM F & B Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 259–267.
- Jamilaturrohman, et al. (2025). Pengaruh Pelatihan Kartu Pra Kerja Bagi Pelaku UMKM Terhadap Kinerja UMKM Di Pasar Induk Sangatta. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* 4(3), 1–23.
- Jazilah, S., & Budiyanto. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(8), 1–16.
- Jerli, F. D., et al (2025). Pengaruh Pelatihan Kewirausahaan dan Inklusi Keuangan Terhadap Kinerja UMKM Di Kota Balikpapan. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series (Vol. 8, No. 2)*.
- Jon, E. et al. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Pada Wisata Kuliner Di Labuan Bajo Manggarai Barat. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(3), 521–534.
- Kho, M., & Sri, D. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Keuangan UMKM Kuliner Di Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, 2(3), 58–65.
- Kurnia, R., & Sutisna, N. (2025). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Penempatan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Di Institusi Pendidikan. *ECo-Fin*, 7(1), 379–391.
- Liana, Y., & Neva Denjayanti, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada UMKM (Studi Pada UMKM Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 251–256.
- Mantik, J. C., et al. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berwirausaha Pada Pengusaha Kecil Di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).
- Maretasari, R. et al. (2021). Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas UMKM Masyarakat Pesisir Surabaya. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 7(3), 305-327.
- Masruroh, S. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Pelaku UMKM Di Desa Kiarapayung Klari. *Abdima Jurnal Pengabdian Mahasiswa*, 3(1), 5510-5516.
- Megasari, B., & Susanto, A. H. (2024). Pengaruh Sosialisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Di Rumah BUMN BRI Jakarta. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 355–370.
- Mochklas, et al. (2023). Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas UMKM Masyarakat Pesisir Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 7(3), 305–327.
- Mulyantomo, E., et al. (2025). Literasi Digital Untuk Menentukan Strategi Pemasaran Pada Pelaku UMKM Di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak. *Tematik*, 5(1), 148–153.
- Nenden Nur Annisa, et al. (2025). Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan UMKM. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 2(4), 2355–2362.

- Purnomo, H., et al. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Zocha Graha Kriya. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting (JEMBA)*, 4(1), 88-103.
- Puspita, A. N., & Sumartik, S. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UKM Pia Mahen. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 2(4), 1–14.
- Rachmawati, N., et al. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas UMKM Batik Tulis Di Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(8).
- Rasutra, F. D., et al. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di UMKM Kopi Bubuk Adinda G19 Kota Lubuklinggau. *ESCAF*, 346-354.
- Rijanti, C. S. dan T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(04), 509-521.
- Rosalia H. Nono, et al. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nasional Perkasa Motor Ruteng. *Journal of Management and Creative Business*, 3(1), 356–367.
- Saputra, R., & Yulianty, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nestle Padang Dengan Kompensasi yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Matua*, 2(4), 211–234.
- Tampubolon, C., & Saputra, H. (2024). Pengaruh Tenaga Kerja, Pelatihan dan Pengalaman terhadap Produktivitas Usaha Tani Padi pada Kelompok Tani Mekar Bangun Setia, Desa Amplas. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4(2), 518-531.
- Wicaksono, E. T., & Hidayatulloh, A. (2022). Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah: Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan dan Akuntansi)*, 10(2), 137-142.
- Yadewani, D. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1), 17-26.
- Yusuf, W. B., Subyantoro, A., & Hartati, A. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, Dan Perindustrian Kabupaten Bantul). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 18(1), 1–9.