

PENGARUH COACHING TERHADAP KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA UMKM SAMPOERNA RETAIL COMMUNITY DI WILAYAH CILACAP TIMUR

Ana Yuni Zhafira, Sujoko

Prodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Teknologi Yogyakarta

Email: anayzhafira@gmail.com

	ABSTRAK
<p>Kata kunci: coaching, kompetensi SDM</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh coaching terhadap kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM Sampoerna Retail Community di wilayah Cilacap Timur. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah kuota sampling dengan jumlah 105 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner secara langsung yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji t), dan Adjusted R². Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa coaching berpengaruh dan signifikan terhadap kompetensi SDM.</p>
<p>Keywords: coaching, competence HR</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>This study aimed to analyze the effect of coaching on the competence of Human Resources (HR) in Sampoerna Retail Community MSMEs in the East Cilacap area. The sample collection technique used was purposive sampling with total of 105 respondents. The collection technique used a direct questionnaire that had been tested for validity and reliability. The tests used in this study are descriptive analysis, instrument test (validity and reliability test), classical assumption test (normality test, linearity test, and heteroscedasticity test), hypothesis test (t-test), and Adjusted R². The results of this study indicate that coaching has a significant effect on HR competence.</i></p>

PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu, pertumbuhan perekonomian di Indonesia berkembang secara pesat. Usaha yang dilakukan oleh masyarakat untuk meningkatkan perekonomian Indonesia adalah Usaha Menengah Kecil Mikro (UMKM). Usaha kecil menengah menjadi salah satu cara meningkatkan pertumbuhan ekonomi di tengah-tengah masyarakat untuk mencapai kesejahteraan hidup yang memadai.

UMKM mengalami peningkatan untuk setiap tahunnya, sehingga hal ini akan berdampak baik bagi perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, kontribusi UMKM terhadap PDB Nasional sebesar 60,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa UMKM yang ada di Indonesia sangat potensial untuk dikembangkan hingga dapat berkontribusi besar lagi bagi perekonomian. Pertumbuhan UMKM di arus globalisasi dan tingginya persaingan membuat UMKM harus menghadapi tantangan global seperti meningkatkan pengembangan sumber daya manusia. Dalam era globalisasi yang semakin maju terbentuk persaingan yang semakin kompetitif, dimana setiap perusahaan dan para pelaku ekonomi hendaknya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi, serta dapat memanfaatkan peluang dan tantangan yang ada.

Fenomena ini harus dapat disikapi dengan cepat dengan melakukan hal-hal yang dapat menerapkan metode pertumbuhan yang baru untuk menjaga keunggulan kompetitif. Pertumbuhan-pertumbuhan ini jika tidak diikuti dengan perubahan kualitas sumber daya manusianya maka dapat menghambat kompetensi SDM maupun UMKM-nya.

Masalah yang dihadapi oleh pelaku usaha adalah sumber daya manusia. Seperti yang dinyatakan oleh Muhiid pada penelitian Restiani W et al., (2018) bahwa sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM didalamnya. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan aset terpenting didalam suatu organisasi atau perusahaan berskala besar maupun kecil.

UMKM identik dengan industri kecil yang berada di perkotaan maupun perdesaan yang dimana SDM-nya merupakan masyarakat sekitar yang memiliki keterbatasan dalam penggunaan teknologi, inovasi produk, dan manajemen usaha, membuat pelaku usaha harus memperhatikan setelah semakin ketatnya persaingan global. Oleh karena itu, perlunya pembekalan untuk menambah kompetensi sumber daya manusianya (Milasari et al., 2021).

Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap (Emron et al., 2022). Seseorang yang memiliki kompetensi akan bekerja dengan pengetahuan dan keahliannya sehingga dapat bekerja dengan mudah, cepat, intuitif dan dengan pengalamannya bisa meminimalisir kesalahan.

Dari hal tersebut, maka pengembangan kompetensi SDM pada pelaku UMKM penting mendapat perhatian untuk menciptakan SDM atau tenaga kerja yang berkualitas dan mampu bersaing dan menghasilkan kompetensi SDM yang baik untuk mencapai tujuan.

Metode coaching dalam beberapa bidang seperti pada bidang pendidikan, bidang kesehatan telah dilakukan dan banyak menyatakan efektif dalam hasilnya. Seperti pada bidang pendidikan, penelitian Mardiyatun (2021) menjelaskan bahwa pada pelaksanaan supervisi akademik dengan teknik coaching individual dapat meningkatkan kompetensi guru. Kemudian, pada bidang kesehatan pada penelitian Hartono et al., (2019) menjelaskan bahwa coaching dapat meningkatkan potensi seseorang secara langsung mempengaruhi secara positif dan signifikan terkait motivasi kerja. Selain itu coaching tidak hanya bertujuan meningkatkan potensi pengaruh langsung seseorang secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, tetapi juga bertujuan meningkatkan potensi pengaruh langsung seseorang secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja.

Menurut O,Connor dan Lages dalam Kaswan (2012) coaching adalah membantu seseorang dengan cara yang dikehendakinya dan membantu menuju arah yang hendak dicapainya. Coaching mendukung seseorang pada setiap level untuk menjadi apa yang mereka inginkan dan menjadi yang terbaik yang mereka mampu. Coaching yang efektif menurut "The Executive Coaching Forum 2015" dalam Abdullah (2020) memiliki prinsip dasar yang dapat menjadi panduan bagi coach, coachee, dan organisasi dalam menyelenggarakan program coaching, yaitu: Perspektif

Pengaruh Coaching Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM Sampoerna Retail Community di Wilayah Cilacap Timur

sistem (System Perspektif), Orientasi pada hasil (Result Orientation), Fokus pada bisnis (Business Focus), Kemitraan (Partnership), Kompetensi (Competence), Integritas (Integrity), Pengambilan keputusan (Judgement).

Dilansir dari website Sampoerna Retail Community, dijelaskan bahwa Sampoerna Retail Community (SRC) memiliki program pembinaan berkelanjutan untuk toko kelontong dan mitra grosir agar dapat berkembang. Hal ini dapat membantu para pelaku UMKM retail untuk melakukan pengembangan terhadap usahanya. Sampoerna Retail Community (SRC) merupakan jaringan toko kelontong atau retail dengan program kemitraan yang dilakukan oleh PT SRC Indonesia Sembilan yang berada dibawah naungan PT HM Sampoerna Tbk. untuk membantu para UMKM retail dalam meningkatkan daya saing, berkontribusi memajukan UMKM demi Indonesia jadi lebih baik.

Menurut data yang telah dikeluarkan oleh situs website resmi SRC, SRC telah berkontribusi sebesar 263 Triliun per tahun terhadap perekonomian Indonesia dari omzet toko SRC. Nilai kontribusi ini setara dengan 11,36% dari total PDB Ritel Nasional. Dengan program-program yang diberikan oleh SRC berupa coaching atau pembinaan yang dilakukan oleh coach SRC kepada pelaku UMKM retail.

Dalam situs resmi SRC menyebutkan bahwa telah ada 243.000 retail yang telah bergabung dengan mitra SRC ini dan telah tersebar di 38 provinsi di Indonesia dengan total paguyuban sebanyak 8.200. Paguyuban inilah yang mempermudah pengelolaan yang dilakukan oleh SRC untuk memberikan program pembinaan atau coaching-nya. Paguyuban ini dikelompokkan berdasarkan wilayahnya. SRC telah menyebar keseluruh wilayah Indonesia, salah satunya adalah wilayah Cilacap Timur dengan jumlah UMKM retail yang bergabung dengan SRC adalah 329. Wilayah Cilacap Timur meliputi beberapa kecamatan, yaitu Adipala, Nusawungu, Binangun, Kroya, Maos, Sampang. Di kabupaten Cilacap sendiri, Sampoerna Retail Community (SRC) belum memiliki kantor administrasi atau tata usaha, melainkan terdapat kantor pembantu dengan sebutan DPC Cilacap. Sampoerna Retail Community (SRC) wilayah Cilacap Timur terdiri dari berbagai pihak yang saling bersinergi dalam menjalankan program dan mencapai tujuan bersama.

Berkaitan dengan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat masalah sebagai bahan pembuatan penulisan penelitian tugas akhir dengan judul “Pengaruh Coaching Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Pada UMKM Sampoerna Retail Community Di Wilayah Cilacap Timur” untuk mengetahui apakah program coaching yang dilakukan oleh SRC berpengaruh terhadap kompetensi SDM pada UMKM retail.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh coaching SRC terhadap kompetensi SDM pada UMKM retail wilayah Cilacap Timur yang bergabung dengan Sampoerna Retail Community (SRC). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa, metode penelitian kuantitatif adalah metode

penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivesme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear sederhana, uji t, Adjusted R2.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dikarenakan banyaknya jumlah pelaku usaha UMKM retail atau toko kelontong yang bergabung dengan mitra SRC di wilayah Cilacap Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Pada bab ini berisi mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *coaching* terhadap kompetensi sumber daya manusia pada UMKM Sampoerna *Retail Community* di wilayah Cilacap Timur.

Peneliti memperoleh data kuesioner dengan penelitian secara online melalui *google form* untuk memudahkan pengumpulan data dari responden dan pengolahan data. Kuesioner dibagikan kepada calon responden yang berada di wilayah Cilacap Timur dan diperoleh data sebanyak 105 responden.

1. Deskripsi Responden

Pada penelitian ini yang menjadi kriteria responden yaitu, pelaku usaha UMKM toko kelontong yang bergabung dengan mitra Sampoerna *Retail Community* (SRC), pelaku usaha yang melakukan usahanya di wilayah Cilacap Timur. Dalam penelitian ini karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir, dan lama usaha berdiri.

a. Jenis kelamin

Dari pengumpulan data yang dilakukan, dapat diketahui presentase jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase
Valid	Laki-laki	39	37.1	37.1
	Perempuan	66	62.9	62.9
	Total	105	100.0	100.0

Sumber: Data Kuesioner

Dari data tabel tersebut pelaku usaha dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 37,1%, sedangkan pelaku usaha dengan jenis kelamin perempuan sebesar 62,9%.

b. Usia

Dari pengumpulan data yang dilakukan, dapat diketahui presentase usia responden sebagai berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	< 25 tahun	10	9.5	9.5
	> 55 tahun	2	1.9	1.9
	25 - 35 tahun	43	41.0	41.0
	36 - 45 tahun	35	33.3	33.3
	46 - 55 tahun	15	14.3	14.3
	Total	105	100.0	100.0

Sumber: Data Kuesioner

Dari data di atas, diketahui bahwa responden didominasi oleh pelaku usaha dengan usia 25 – 35 tahun yaitu 41%.

c. Status

Dari pengumpulan data yang dilakukan, dapat diketahui presentase status responden sebagai berikut:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Belum Menikah	11	10.5	10.5
	Sudah Menikah	94	89.5	89.5
	Total	105	100.0	100.0

Sumber : Data Responden

Dari data tabel di atas, diketahui bahwa responden didominasi oleh yang sudah menikah, berjumlah 94 orang dari total responden yaitu 89,5%.

d. Pendidikan terakhir

Dari pengumpulan data yang dilakukan, dapat diketahui presentase pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	D1/D2/D 3	7	6.7	6.7
	D4/S1	33	31.4	31.4
	SMA / SMK	59	56.2	56.2
	SMP	6	5.7	5.7
	Total	105	100.0	100.0

Sumber: Data Responden

Dari data tabel di atas, menunjukkan bahwa jenjang pendidikan SMA/SMK yang mendominasi sebanyak 59 orang responden sebesar 56,2%.

e. Lama usaha berdiri

Dari pengumpulan data yang dilakukan, dapat diketahui presentase lama usaha berdiri responden sebagai berikut:

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Usaha Berdiri

Lama Usaha Berdiri				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	> 15 tahun	12	11.4	11.4
	1 - 5 tahun	23	21.9	21.9
	11 - 15 tahun	27	25.7	25.7
	6 - 10 tahun	43	41.0	41.0
	Total	105	100.0	100.0

Sumber: Data Reponden

Dari data tabel tersebut pelaku usaha dengan lama usaha berdiri selama 6 – 10 tahun adalah yang terbanyak, dengan jumlah 43 orang dari 105 atau sebanyak 41%.

B. Hasil Uji Instrumen

1. Uji validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Kuesioner dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi hitung (r hitung) lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) atau nilai Sig. Lebih kecil dari 0,05 (Sig $<$ 0.05) (Field, 2018). Pada penelitian ini perhitungan uji validitas instrumen menggunakan nilai Sig. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji validitas instrumen:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	pernyataan	$r(>0,1918)$	Sig($<0,05$)	Keterangan
<i>coaching</i>	X1.1	.523**	0.000	valid
	X1.2	.586**	0.000	valid
	X1.3	.498**	0.000	valid
	X1.4	.343**	0.000	valid
	X1.5	.634**	0.000	valid
	X1.6	.661**	0.000	valid
	X1.7	.717**	0.000	valid
	X1.8	.696**	0.000	valid
Kompetensi SDM	Y1.1	.814**	0.000	valid
	Y1.2	.790**	0.000	valid
	Y1.3	.732**	0.000	valid
	Y1.4	.805**	0.000	valid
	Y1.5	.759**	0.000	valid
	Y1.6	.632**	0.000	valid
	Y1.7	.540**	0.000	valid
	Y1.8	.433**	0.000	valid

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan dari hasil analisis validitas instrumen penelitian di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel X memperoleh nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel (0,1918). Nilai signifikansi seluruh pernyataan memperoleh 0,000 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan seluruh item yang digunakan untuk mengukur variabel X valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Y pada tabel 4.6 diketahui bahwa memperoleh nilai nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel (0,1918). Nilai signifikansi seluruh pernyataan memperoleh 0,000 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan seluruh item yang digunakan untuk mengukur variabel Y valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

MenurutGhozali (2018) pengujian reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengujian Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Coaching	0.697	8	Reliabel
Kompetensi SDM	0.849	8	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel mendapatkan hasil >0,60 sehingga dapat disimpulkan semua variabelnya reliabel.

C. Hasil Analisis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil output dari uji normalitas di lihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.20915689
Most Extreme Differences	Absolute		.089
	Positive		.045
	Negative		-.089
Test Statistic			.089
Asymp. Sig. (2-tailed)			.041 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.362 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.350
		Upper Bound	.374

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan pengambilan keputusan bahwa nilai signifikasi lebih dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikasi lebih kecil maka residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai signifikasi kolmogorov-Smirnov adalah 0,041 lebih kecil dari 0,05. Namun, pada nilai signifikasi uji alternatif normalitas Monte

Pengaruh Coaching Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM Sampoerna Retail Community di Wilayah Cilacap Timur

Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,362 lebih besar dari 0,05, Sehingga dapat diputuskan residual model penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Berikut ini adalah hasil uji linearitas, dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi SDM * Coaching	Between Groups	(Combined)	708.668	14	50.619	5.047	.000
		Linearity	540.327	1	540.327	53.870	.000
		Deviation from Linearity	168.341	13	12.949	1.291	.233
	Within Groups		902.722	90	10.030		
	Total		1611.390	104			

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis signifikasi 0,233, maka memperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikasi 0,233 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel *coaching* (X) dengan variabel kompetensi SDM (Y).

c. Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.874	2.462		.761	.448
	Coaching	.013	.071	.019	.189	.851

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah Data SPSS

Pengaruh Coaching Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM Sampoerna Retail Community di Wilayah Cilacap Timur

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *x* (*coaching*) adalah sebesar 0,851 sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Bentuk umum persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + BX + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

A = Nilai konstanta (parameter intercept)

B = Koefisien regresi

X = Variabel independen

e = Error (residu)

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.926	3.614		2.470	.015
	Coaching	.755	.105	.579	7.208	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi SDM

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,926 + 0,755 + e$$

- Nilai a (konstanta) positif yaitu 8,926 menunjukkan nilai positif bahwa apabila tidak ada variabel *coaching* (X) maka variabel kompetensi SDM (Y) tetap ada sebesar 8,926 artinya positif.
- Nilai koefisien regresi variabel *coaching* (X) sebesar 0,755 (positif), artinya variabel *coaching* berpengaruh positif terhadap kompetensi SDM, bahwa apabila *coaching* (X) meningkat, maka kompetensi SDM akan semakin mengalami peningkatan.

3. Uji Hipotesis (Uji T)

Berikut ini adalah hasil output dari uji T di lihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 12 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.926	3.614		2.470	.015
	Coaching	.755	.105	.579	7.208	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi SDM

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diketahui bahwa *Coaching* memiliki nilai koefisien regresi (B) 0,755 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kompetensi SDM. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak.

4. Adjusted R²

Dari koefisien determinasi atau *adjusted R²*, dapat diketahui seberapa besar kontribusi variabel independen (*coaching*) terhadap variabel dependen (kompetensi SDM). Hasil perhitungan dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 13 Hasil Adjusted R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.335	.329	3.22470

a. Predictors: (Constant), Coaching

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan *Adjusted R Square* sebesar 0,335 atau jika dalam presentase adalah 33,5%. Dari hasil tersebut menunjukkan coaching dapat menjelaskan variabel dependen kompetensi SDM sebesar 33,5% sedangkan sisanya 66,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

D. Pembahasan

Dalam penelitian ini, digunakan variabel yaitu *coaching* untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM pada UMKM Sampoerna *Retail Community* di wilayah Cilacap Timur. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel *coaching* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDM. Nilai signifikan ini menunjukkan bahwa peningkatan dan penurunan *coaching* berpengaruh terhadap kompetensi SDM pada UMKM Sampoerna *Retail Community* (SRC) di wilayah Cilacap Timur. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis berikut: Berdasarkan uji analisis regresi linear sederhana memperoleh persamaan $Y = 8,926 + 0,755 X$. Nilai konstanta sebesar Nilai a (konstanta) sebesar 8,926 positif, berarti jika variabel *coaching* memiliki nilai 0 (tidak ada kegiatan *coaching*) maka nilai variabel kompetensi SDM sebesar nilai konstanta yaitu 8,926 positif. Nilai tersebut positif sehingga menunjukkan bahwa variabel *coaching* berpengaruh positif terhadap variabel kompetensi SDM.

Berdasarkan hasil uji t variabel *coaching* berpengaruh positif terhadap kompetensi SDM. Hal tersebut ditunjukkan pada pengujian pengaruh variabel *coaching* terhadap kompetensi SDM diperoleh nilai sig 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel *coaching* berpengaruh positif terhadap variabel kompetensi SDM. Hal ini menjelaskan apabila SDM atau pelaku usaha UMKM nilai tinggi dalam *coaching* artinya mereka semakin tinggi kompetensi SDM. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis H1 diterima dan Ho ditolak artinya *coaching* berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi SDM.

Berdasarkan *Adjusted R²* penelitian ini diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,335 atau jika dalam presentase adalah 33,5%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel *coaching* mampu mempengaruhi variabel kompetensi SDM sebesar 33,5%. Dari hasil tersebut maka variabel *coaching* berpengaruh terhadap kompetensi SDM sebesar 33,5%, sedangkan sisanya 66,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

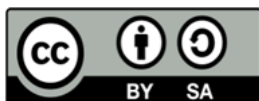
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *coaching* terhadap kompetensi SDM pada UMKM Sampoerna *Retail Community* di wilayah Cilacap Timur. Subjek penelitian ini adalah pelaku usaha UMKM retail yang bergabung dengan Sampoerna *Retail Community* yang berada di wilayah Cilacap Timur. Berdasarkan analisis data yang telah diuji dalam penelitian ini, bahwa H1 diterima, maka diperoleh kesimpulan bahwa *coaching* berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi SDM pada UMKM Sampoerna *Retail Community* wilayah Cilacap Timur.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2020). Model Konseptual Coaching Dalam Pelatihan Pengembangan. *Jurnal Aparatur*, 4.
- Andi, F. (2018). *Discovering Statistics Using Ibm Spss Statistics 5th Edition (5th Ed.)*. Sage Publications Inc.

Pengaruh Coaching Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM Sampoerna Retail Community di Wilayah Cilacap Timur

- Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data Spss. Penerbit Andi.
- Dessler, G., & Diana, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14 (14th Ed.). Salemba Empat.
- Djaali, P. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif (B. S. Fatmawati, Ed.). Pt Bumi Aksara.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (4th Ed.). Alfabeta.
- Fitriany, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Coaching Untuk Meningkatkan Kinerja Supervisor Pada Divisi Wiraniaga Di Pt. X. Jurnal Psyche 165 Fakultas Psikologi, 12(1).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, B., Jakri, J., Sari, K., & Hang Tuah Pekanbaru Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, S. (2019). Coaching Dan Kinerja Perawat (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat).
- Kaswan. (2012). Coaching Dan Mentoring Untuk Pengembangan Sdm Dan Peningkatan Kinerja Organisasi (1st Ed.). Alfabeta.
- Mardiyatun. (2021). Implementasi Coaching Individual Untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas. Jurnal Inovasi Strategi Dan Model Pembelajaran, 1(1).
- Milasari, D., Budi Santoso, T., & Sultoni, Dan. (N.D.). Kompetensi Sumberdaya Manusia (Sdm) Dan Kinerja Usaha Kecil Menengah (Ukm) Kabupaten Pekalongan.
- Milasari, D., Budi Santoso, T., & Sultoni, Dan. (2021). Kompetensi Sumberdaya Manusia (Sdm) Dan Kinerja Usaha Kecil Menengah (Ukm) Kabupaten Pekalongan.
- Prof.Dr. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta
- Radhiyah, & Susi Yusrianti. (2023). Penerapan Teknik Coaching Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepala Madrasah Pada Supervisi Pendidikan. Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(2), 104–120.
- Restiani W, Y., Purnama A, D., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi Sdm Umkm Dalam Meningkatkan Kinerja Umkm Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. Jurnal Abdimas Bsi, 1(3), 465–476.
- Sarfiah, S., Atmaja, H., & Verawati, D. (2019). Umkm Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa. Jurnal Rep (Riset Ekonomi Pembangunan), 4(2), 1–189.
- SRC Toko Kelontong Masa Kini. (2023). SRC. <https://www.src.id/>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (2nd Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Dan Pengembangan (Research And Development)* (5th Ed.). Alfabeta.
- Wulansari, F., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai (Vol. 3, Issue 1).



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License