

PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UMKM OPAK SINYO

Mutiara Cindya Anastasya¹, Defrizal Defrizal²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Jalan Zainal Abidin Pagar Alam Np.26, Labuhan Ratu, Bandar Lampung, 35142

Email: mutiaraanastasya17@gmail.com¹

Abstrak: Penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh pelatihan karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada UMKM Produsen Opak Sinyo di Bandar Lampung. Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam menjaga kelangsungan operasional dan mutu produksi, terutama di tengah persaingan industri makanan tradisional yang semakin ketat. Pendekatan penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif asosiatif, dengan responden yang diambil secara menyeluruh dari populasi yang ada. Alat penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang dirancang berdasarkan sejumlah indikator yang valid dan reliabel untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu pelatihan karyawan, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Pengolahan data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda yang dilengkapi dengan pengujian asumsi klasik guna memastikan validitas model analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan memberikan pengaruh yang menguntungkan dan signifikan pada kinerja pegawai. Sebaliknya, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara individu. Namun, kedua variabel tersebut secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan gaya kepemimpinan. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan operasional UMKM sangat dipengaruhi oleh intensitas dan kualitas pelatihan yang diberikan kepada pegawai, sementara gaya kepemimpinan sebaiknya disesuaikan dengan karakteristik usaha mikro agar lebih efektif dalam mendukung kinerja. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas pelatihan perlu menjadi prioritas dalam strategi pengembangan sumber daya manusia di sektor UMKM.

Kata Kunci: Pelatihan Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai. UMKM.

Abstract: This study focuses on analyzing the effect of employee training and leadership style on employee performance at the Opak Sinyo SME in Bandar Lampung. Employee performance is a crucial aspect in maintaining operational continuity and production quality, especially amid the increasingly intense competition in the traditional food industry. The research approach used is quantitative associative, with respondents taken comprehensively from the existing population. The research instrument employed is a questionnaire designed based on a set of valid and reliable indicators to measure three main variables: employee training, leadership style, and employee performance. Data processing was carried out using multiple linear regression, accompanied by classical assumption testing to

ensure the validity of the analytical model. The results of the study show that employee training has a positive and significant effect on employee performance. In contrast, leadership style does not have a significant effect on employee performance individually. However, both variables simultaneously show a significant influence on employee performance. Moreover, most of the variation in employee performance can be explained by the training and leadership style variables. These findings affirm that the operational success of SMEs is strongly influenced by the intensity and quality of training provided to employees, while leadership style should be adjusted to the characteristics of micro-enterprises to be more effective in supporting performance. Therefore, enhancing the effectiveness of training should be prioritized in human resource development strategies in the SME sector.

Keywords: Employee Training, Leadership Style, Employee Performance, SMEs,

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan globalisasi dan intensitas kompetisi bisnis yang terus meningkat, perusahaan manufaktur dihadapkan pada tantangan untuk memajukan kinerja serta memperbaiki efektivitas operasional. Salah satu kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut adalah tingkat keberhasilan dalam mengelola faktor sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang bersifat strategis dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi, khususnya pada UMKM lokal yang memiliki ketergantungan tinggi terhadap kinerja tim operasional di lapangan. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan SDM, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pelatihan karyawan dan gaya kepemimpinan.

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam mengukur keberhasilan manajemen SDM di suatu organisasi. Berdasarkan penelitian Gerung (2022), bahwa kinerja bukan semata-mata hasil akhir yang dicapai pegawai, melainkan juga mencakup kualitas pelaksanaan tugas, tanggung jawab, ketepatan waktu, kemampuan kerja sama, dan inisiatif dalam menyelesaikan masalah. Dalam konteks perusahaan manufaktur, kinerja pegawai sangat penting karena berkaitan langsung dengan kelancaran proses produksi, efektivitas penggunaan mesin, serta keselamatan kerja. Ketika kinerja pegawai tidak optimal, maka risiko keterlambatan produksi, kerusakan alat, dan pemborosan sumber daya akan meningkat, yang pada akhirnya merugikan perusahaan secara menyeluruh.

Pelatihan karyawan merupakan Suatu proses yang terstruktur untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan perilaku pegawai guna mendukung pelaksanaan tugas secara maksimal. Penelitian oleh (Ramadona et al., 2021), mengindikasikan bahwa performa karyawan pada UMKM memiliki hubungan yang signifikan dengan kombinasi antara kompensasi, motivasi, dan tingkat kedisiplinan kerja. Pelatihan terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin intensif dan relevan pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula peningkatan dalam kinerja karyawan. (Fauzan., 2022).

Selain pelatihan, Model kepemimpinan turut berkontribusi secara signifikan dalam menentukan keberhasilan kinerja pegawai. Penerapan kepemimpinan yang tepat berperan dalam membentuk suasana kerja yang mendukung produktivitas, memotivasi karyawan, dan mendorong pencapaian tujuan organisasi. Penelitian oleh Irijanto dan Setiawan (2016) menemukan bahwa kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi memberikan kontribusi positif yang nyata terhadap performa karyawan di industri UMKM wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Dengan kata lain, kualitas kepemimpinan yang semakin baik akan memberikan dampak yang lebih positif dalam hal ini yang bersifat visioner, kharismatik, atau demokratis maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.. Demikian pula, hasil penelitian dari Setiawan dan Widhiarso (2024), bahwa kinerja pegawai dipengaruhi tidak semata-mata oleh kompetensi personal, tetapi juga oleh faktor eksternal lainnya, melainkan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan, terutama dalam aspek komunikasi, pemberian tanggung jawab, dan pengelolaan emosi. Kepemimpinan yang efektif di lingkungan birokrasi sektor publik perlu mencerminkan kemampuan untuk memberdayakan, mengarahkan, dan mendukung pegawai secara psikologis maupun operasional.

Obyek penelitian ini yaitu UMKM Produsen Opak Sinyo merupakan pelaku UMKM di sektor

industri pengolahan camilan tradisional khas Indonesia, khususnya opak berbahan dasar singkong. UMKM ini berlokasi di Jl. Mawar No.23, Rajabasa Jaya, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, yang juga merupakan kawasan permukiman padat dan potensial untuk kegiatan usaha kecil.

Kinerja pegawai di UMKM Produsen Opak Sinyo memegang peran sentral dalam menjaga kontinuitas produksi dan kualitas produk makanan ringan tradisional yang dihasilkan. Dalam konteks usaha mikro berbasis produksi manual, keberhasilan operasional sangat bergantung pada koordinasi antaranggota tim produksi, kedisiplinan kerja, serta responsivitas terhadap permintaan pasar maupun arahan teknis dari pemilik usaha. Oleh karena itu, kinerja pegawai tidak semata-mata diukur dari jumlah opak yang diproduksi, tetapi juga dari aspek kualitas rasa dan bentuk, ketepatan waktu pengiriman, kemampuan kerja sama dalam tim, serta inisiatif untuk menyelesaikan kendala-kendala teknis yang kerap muncul dalam proses produksi. Berdasarkan observasi awal dan hasil komunikasi dengan pelaku usaha serta beberapa tenaga kerja di lapangan, ditemukan sejumlah permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai secara keseluruhan.

Salah satu hambatan utama di UMKM Produsen Opak Sinyo adalah belum adanya program pelatihan internal yang terstruktur, yang dapat meningkatkan keterampilan teknis maupun pemahaman sanitasi dan standar mutu pangan. Proses pembelajaran di tempat kerja masih bersifat informal dan berbasis pengalaman senioritas, tanpa kurikulum pelatihan yang disesuaikan dengan tantangan produksi modern seperti efisiensi tenaga, pengemasan, dan kebersihan. Materi kerja yang diberikan pun lebih banyak berupa instruksi verbal tanpa dokumentasi atau simulasi kerja yang terukur. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung bersifat konvensional dan top down, kurang memberi ruang partisipasi serta pengakuan terhadap inisiatif karyawan generasi muda, yang justru memerlukan pendekatan dialogis dan penghargaan atas kontribusi individu. Situasi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja, meningkatnya ketidakteraturan produksi saat permintaan meningkat, dan kurangnya inovasi dari para pekerja dalam menyelesaikan persoalan teknis secara mandiri.

UMKM Produsen Opak Sinyo juga belum menerapkan pendekatan terpadu antara pelatihan karyawan dengan pembinaan gaya kepemimpinan yang sesuai konteks usaha mikro. Keterpaduan antara pelatihan berbasis kebutuhan kerja dan gaya kepemimpinan yang adaptif menjadi fondasi penting dalam membentuk budaya kerja produktif di sektor UMKM. Pelatihan yang dirancang sesuai konteks akan meningkatkan keterampilan dan ketelitian produksi, sementara kepemimpinan yang dialogis dapat membangun loyalitas dan solidaritas kerja. Jika dua elemen ini dapat disinergikan secara strategis, maka kinerja karyawan akan lebih optimal, sehingga UMKM mampu bersaing dalam pasar lokal maupun daring yang kini makin terbuka. Hasil yang diperoleh selaras dengan hasil studi terdahulu oleh Safitri (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan efisiensi kerja dan mutu hasil produksi. Sementara itu, Darmawansyah (2024) menggarisbawahi bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif dan memberdayakan berdampak langsung pada kepuasan kerja, serta akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan identifikasi permasalahan pada latar belakang, penulis memilih judul berikut untuk dikaji lebih lanjut judul penelitian "Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di UMKM Produsen Opak Sinyo Bandar Lampung". Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara simultan pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap

kinerja pegawai, guna memperkuat daya saing produk lokal khas Lampung dalam ekosistem industri makanan tradisional yang semakin kompetitif.

Rumusan Masalah

Fokus utama permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini terletak pada tiga aspek utama yang saling berkaitan. Pertama, penelitian ini ingin mengetahui bagaimana pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perusahaan manufaktur. Pelatihan dipandang sebagai salah satu elemen penting dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja karyawan. Kedua, penelitian ini juga mengeksplorasi sejauh mana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks organisasi manufaktur, mengingat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung atau justru menghambat kinerja. Ketiga, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara simultan pengaruh efektivitas pelatihan dan kesesuaian gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga dapat diketahui apakah kombinasi kedua faktor tersebut berperan lebih penting dalam performa kerja dibandingkan jika keduanya dianalisis secara terpisah.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pelatihan karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada perusahaan manufaktur, dengan harapan dapat memahami sejauh mana program pelatihan mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan untuk mengevaluasi sejauh mana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai, mengingat bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat berperan dalam membentuk suasana kerja yang mendukung serta meningkatkan motivasi karyawan. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas pelatihan dan kesesuaian gaya kepemimpinan secara bersamaan terhadap peningkatan kinerja pegawai, guna memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kontribusi kedua variabel tersebut dalam mendukung kinerja organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan Karyawan

Pelatihan karyawan merupakan aktivitas strategis dalam pengelolaan SDM yang bertujuan meningkatkan kapabilitas teknis dan perilaku kerja. Simamora (2021), pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan kerja melalui pendekatan berbasis kebutuhan organisasi, yang tidak hanya memperbaiki performa tetapi juga mengurangi tingkat kesalahan kerja. Pelatihan yang efektif dapat menjadi alat untuk menyesuaikan kemampuan karyawan dengan perubahan teknologi dan dinamika pasar.

Senada dengan itu, penelitian Anggraeni *et al.*, (2024) mengemukakan bahwa pelatihan kerja secara terencana mampu meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan pada sektor manufaktur kecil. Dalam konteks UMKM, pelatihan yang adaptif terhadap realitas lokal dinilai lebih berdaya guna dibandingkan pelatihan formal yang umum diterapkan pada perusahaan besar. Menurut penelitian Defrizal (2017), bahwa pelatihan yang ditujukan bagi para karyawan di koperasi simpan pinjam bertujuan mengembangkan kompetensi manajerial operasional yang dapat langsung diterapkan dalam aktivitas sehari-hari, sehingga juru tagih mampu bekerja secara lebih sistematis dan efektif. Bagi koperasi syariah (KSPPS).

Salah satu indikator penting dari pelatihan yang berkualitas adalah kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja di lapangan. Penelitian lain menunjukkan kebutuhan untuk menyelaraskan materi pelatihan dengan persyaratan pekerjaan spesifik, agar transfer learning

efektif (EL Hajjar & Alkhanaizi, 2018). Namun, di UMKM Produsen Opak Sinyo, pelatihan formal semacam ini belum terstruktur. Materi kerja lebih banyak diberikan melalui instruksi verbal tanpa adanya dokumentasi atau modul pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional aktual, seperti efisiensi tenaga kerja, teknik pengemasan, dan sanitasi pangan. Hal ini menyebabkan terjadinya kesenjangan antara teori dan praktik, yang berujung pada ketidakteraturan proses produksi dan inkonsistensi mutu produk.

Metode dan teknik pelatihan juga merupakan indikator kunci. Pendekatan interaktif dan kontekstual dinilai lebih efektif dibandingkan ceramah satu arah (Anggraeni et al., 2024). Sayangnya, pendekatan pelatihan di Opak Sinyo cenderung bersifat informal dan berbasis pengalaman senior, tanpa adanya simulasi kerja atau pelatihan teknis yang bersifat praktik langsung. Akibatnya, karyawan baru membutuhkan waktu adaptasi yang lebih lama dan cenderung melakukan kesalahan berulang yang dapat menghambat produktivitas.

Tumangken et al. (2020) menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang mencakup pelatihan secara rutin dan organisasi menyediakan dukungan terhadap SDM, berimplikasi positif terhadap komitmen organisasional, meski secara parsial pengaruh komitmen terhadap kinerja bisa tidak signifikan. Namun ketika digabungkan dengan pelatihan, keduanya mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Di Opak Sinyo, pelatihan hanya dilakukan secara insidental, ketika ada keluhan atau kesalahan produksi, bukan sebagai bagian dari sistem pengembangan SDM berkelanjutan. Hal ini berdampak pada rendahnya motivasi dan loyalitas karyawan, terutama ketika menghadapi lonjakan permintaan atau pergantian tenaga kerja.

Evaluasi pelatihan pun menjadi aspek yang belum maksimal diterapkan. Tidak ada mekanisme tes, observasi sistematis, atau umpan balik formal dari pekerja yang mengikuti pelatihan. Akibatnya, tidak dapat diukur sejauh mana pelatihan yang telah diberikan berdampak terhadap perubahan perilaku atau kinerja pegawai (Hasibuan & Sari, 2021).

Indikator terakhir yang krusial adalah penerapan hasil pelatihan. Keberhasilan pelatihan diukur dari sejauh mana ilmu dan keahlian yang dimiliki setelah pelatihan dapat diaktualisasikan dalam praktik kerja nyata. Di Opak Sinyo, penerapan hasil pelatihan belum optimal karena minimnya pendampingan pasca pelatihan dan absennya sistem monitoring kinerja. Hal ini membuat potensi hasil pelatihan tidak berkembang secara maksimal dalam mendukung produktivitas dan mutu produksi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menjadi faktor determinan dalam membentuk suasana kerja dan menentukan arah perilaku bawahan. Menurut Robbins dan Judge (2020), kepemimpinan merupakan keterampilan dalam mengarahkan dan memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan kolektif. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, mampu menciptakan motivasi kerja yang tinggi melalui visi, inspirasi, dan keteladanan.

Penelitian dari Setiawan (2017) menunjukkan bahwa pada usaha kecil dan menengah, gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh besar dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, terutama karena struktur organisasinya yang lebih cair dan kolaboratif. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan empati dengan pengambilan keputusan kolektif dinilai mampu menciptakan loyalitas jangka panjang dari tenaga kerja.

Theresa O. Marbun et. al (2023) menegaskan bahwa komunikasi yang efektif menjadi inti dari kepemimpinan yang berhasil, karena memungkinkan pemimpin menyampaikan visi, membangun

kepercayaan, serta menciptakan keterlibatan emosional dengan anggota tim. Penelitian mereka menunjukkan bahwa kesuksesan seorang pemimpin tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan teknis atau kekuasaan formal saja, tetapi justru oleh kapasitasnya dalam membangun komunikasi dua arah yang terbuka dan empatik. Namun di Opak Sinyo, komunikasi masih satu arah dan kurang terbuka terhadap masukan karyawan. Instruksi seringkali disampaikan tanpa kejelasan teknis, menyebabkan kesalahan berulang dalam proses produksi. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan hampir tidak ada. Kepemimpinan bersifat top-down, sehingga karyawan hanya menjalankan perintah tanpa diberi ruang untuk berpendapat. Ini berdampak pada rendahnya rasa memiliki dan inisiatif kerja (Setiawan, 2017). Motivasi dan penghargaan juga minim. Tidak ada bentuk apresiasi simbolik atau verbal, yang membuat karyawan merasa kontribusinya kurang dihargai. Hal ini yang mendorong karyawan untuk bertindak karena menginginkan pencapaian tujuan atau merasakan kegembiraan atas hasil yang didapat (Atmawijaya, 2025). Sedangkan (Sudarwan et al., 2025) menunjukkan bahwa keputusan yang terlalu terpusat dan kurang mufakat menurunkan rasa profesionalisme karena karyawan kehilangan kesempatan berkontribusi. Terakhir, keteladanan dan empati dari pemimpin masih kurang dirasakan oleh karyawan. Dalam kondisi tekanan kerja tinggi, tidak semua pemilik menunjukkan pendekatan yang sabar dan suportif, padahal hal ini sangat penting di sektor UMKM berbasis kerja manual seperti Opak Sinyo.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mencerminkan derajat kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sari & Rahmaningtyas (2024) faktor internal (motivasi, kompetensi, keterampilan, kepuasan kerja, disiplin) dan eksternal seperti situasi kerja, kultur perusahaan, tipe kepemimpinan, serta mekanisme pemberian kompensasi menunjukkan dampak yang nyata terhadap kinerja karyawan. Evaluasi kinerja yang efektif harus mencakup aspek kuantitatif (hasil kerja) dan kualitatif (etika, kerja sama, tanggung jawab).

Mengacu pada penelitian yang dikerjakan oleh Wahyudi *et al.* (2024), ditemukan bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi yang sehat menjadi mediator penting antara kepemimpinan dan peningkatan kinerja pegawai. Di sektor UMKM, pendekatan personal yang dilakukan oleh atasan terbukti berdampak langsung terhadap semangat kerja dan inisiatif individu.

Salah satu indikator yang dimanfaatkan sebagai instrumen evaluasi terhadap kinerja adalah kuantitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan menjadi tantangan di Opak Sinyo, terutama saat permintaan meningkat. Kapasitas produksi sering tidak tercapai karena kurangnya efisiensi tenaga kerja dan belum adanya pelatihan teknis yang memadai. Dari sisi kualitas pekerjaan, produk yang dihasilkan masih bervariasi dari segi bentuk dan rasa. Hal ini menunjukkan kurangnya standar mutu yang dipahami dan diterapkan oleh semua karyawan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan proses produksi juga belum konsisten. Keterlambatan sering terjadi akibat koordinasi yang lemah dan minimnya perencanaan kerja harian.

Dalam hal tanggung jawab dan inisiatif, sebagian besar karyawan masih menunggu instruksi dari atasan, tidak terbiasa menyelesaikan kendala produksi secara mandiri. Ini terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang memberdayakan. Terakhir, kerja sama tim belum berjalan optimal. Proses produksi yang bergantung pada kerja tim sering terganggu oleh minimnya interaksi komunikasi serta ketidakjelasan dalam distribusi tugas, sehingga memengaruhi output secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif guna menganalisis pengaruh variabel pelatihan karyawan (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UMKM Produsen Opak Sinyo.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan prosedur melalui dengan survei memanfaatkan instrumen survei yang dibuat berdasarkan indikator setiap variabel. Sebelum disebarkan, kuesioner diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas guna menjamin instrumen yang digunakan layak.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif di bagian produksi UMKM Opak Sinyo yang berjumlah 35 orang. Namun, yang dijadikan responden sebanyak 33 orang, karena 2 orang merupakan pemilik/pimpinan yang tidak dilibatkan dalam pengisian kuesioner karena berperan sebagai pengambil kebijakan. Oleh karena itu, digunakan teknik sampling jenuh, terdiri atas keseluruhan populasi (selain pimpinan) dijadikan sampel.

Tipe data yang dipakai meliputi:

1. Data primer: dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada 33 pegawai.
2. Data sekunder: diperoleh melalui penelaahan dokumen internal yang relevan dengan objek penelitian UMKM dan referensi literatur akademik.

Penelitian ini menerapkan metode analisis regresi linier berganda dalam pengolahan data yang memanfaatkan aplikasi SPSS, untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) terhadap variabel terikat (Y), dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik, meliputi:

1. Uji normalitas: dimanfaatkan untuk menilai apakah data penelitian memiliki distribusi normal.
2. Uji multikolinearitas: untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara variabel independen.
3. Uji heteroskedastisitas: untuk menguji konsistensi varians error.

Melalui pendekatan ini, diharapkan diperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang dapat menjadi dasar rekomendasi kebijakan pengelolaan SDM di UMKM Opak Sinyo secara lebih terstruktur dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas merupakan tahap krusial dalam penelitian kuantitatif, khususnya yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Validitas menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing butir pertanyaan dalam merepresentasikan konstruk yang diukur pada instrumen mampu mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran dalam kondisi yang serupa. Instrumen dianggap valid apabila nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} , yakni 0.3338 pada tingkat signifikansi tertentu. Sementara itu, reliabilitas yang baik ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha ≥ 0.70 . Berikut ini adalah interpretasi hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap tiap variabel yang menjadi objek kajian dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Karyawan	PK1	.899**	0.886	Valid dan Reliabel
	PK2	.708**		Valid dan Reliabel
	PK3	.727**		Valid dan Reliabel
	PK4	.875**		Valid dan Reliabel
	PK5	.827**		Valid dan Reliabel
	PK6	.741**		Valid dan Reliabel
Gaya Kepemimpinan	GK1	.771**	0.921	Valid dan Reliabel
	GK2	.751**		Valid dan Reliabel
	GK3	.898**		Valid dan Reliabel
	GK4	.715**		Valid dan Reliabel
Kinerja Pegawai	GK5	.751**	0.873	Valid dan Reliabel
	GK6	.898**		Valid dan Reliabel
	GK7	.840**		Valid dan Reliabel
	KP1	.869**		Valid dan Reliabel
	KP2	.632**		Valid dan Reliabel
	KP3	.654**		Valid dan Reliabel
	KP4	.724**		Valid dan Reliabel
	KP5	.638**		Valid dan Reliabel
	KP6	.724**		Valid dan Reliabel
	KP7	.869**		Valid dan Reliabel

Tabel 1 menunjukkan bahwa keenam item pada variabel Pelatihan Karyawan (PK1– PK6) memiliki nilai *r hitung* yang jauh di atas nilai *r tabel* (0.3338). Item PK1 menunjukkan korelasi tertinggi dengan nilai 0.899, sementara nilai terendah terdapat pada PK2 sebesar 0.708. Seluruh nilai ini menandakan bahwa masing-masing item berkorelasi signifikan terhadap total skor variabelnya, oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh butir dalam variabel tersebut telah memenuhi kriteria yang ditetapkan Pelatihan Karyawan adalah valid. Sementara itu, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.886 menegaskan bahwa instrumen tersebut menunjukkan tingkat keandalan yang tinggi. Artinya, seluruh item dalam variabel ini memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dapat digunakan dalam pengukuran yang akurat terhadap persepsi pelatihan karyawan. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan (GK1–GK7), setiap item terbukti memiliki validitas yang kuat, dengan nilai *r hitung* berada pada rentang 0.715 hingga 0.898. Ini berarti setiap item memiliki keterkaitan yang kuat terhadap total skor variabel, dan memenuhi kriteria validitas (> 0.3338). Item dengan korelasi tertinggi terdapat pada GK3 dan GK6 (masing-masing 0.898), sedangkan nilai terendah masih cukup tinggi yaitu pada GK4 (0.715). Selain itu, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,921 mengindikasikan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa seluruh item menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi dalam melakukan pengukuran dimensi gaya kepemimpinan yang diteliti.

Pada variabel Kinerja Pegawai (KP1–KP7), seluruh item menunjukkan *r hitung* lebih besar dari *r tabel* (0.632–0.869), sehingga keseluruhan dinyatakan benar. Nilai tertinggi ada pada item KP1 dan KP7 (0.869), sedangkan nilai terendah terdapat pada KP2 (0.632), namun tetap dalam kategori valid. Hal ini mencerminkan bahwa semua item instrumen kinerja pegawai mampu mengukur konstruk secara akurat. Dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.873, variabel ini juga menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Ini berarti instrumen ini secara konsisten mampu mengukur kinerja pegawai dalam berbagai situasi, dan sangat layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Secara keseluruhan, hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir pada ketiga variabel penelitian dinyatakan sah dan konsisten, Pelatihan Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai memenuhi kriteria statistik yang disyaratkan. Ini memastikan bahwa alat ukur dalam penelitian ini memiliki mutu yang memadai dan layak diterapkan untuk keperluan pengujian hubungan antar variabel dalam model penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah residual pada model regresi berdistribusi normal. Distribusi residual yang normal merupakan syarat penting agar hasil estimasi regresi menjadi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Pada penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200.

Tabel 2. Uji Asumsi Klasik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Karena nilai signifikansi yang diperoleh melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi telah memenuhi asumsi distribusi normal. Oleh karena itu, model regresi yang akan digunakan selanjutnya telah memenuhi salah satu asumsi dasar yang dibutuhkan dalam penerapan analisis regresi, yaitu asumsi normalitas data residual. Hal ini meningkatkan keandalan dan validitas interpretasi hubungan antar variabel Pelatihan Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antarvariabel independen dalam model regresi terdapat hubungan yang sangat kuat. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan memanfaatkan dua indikator pokok, yakni nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai Tolerance sebesar 0.198 dan VIF sebesar 5.052 diperoleh untuk kedua variabel independen: Pelatihan Karyawan dan Gaya Kepemimpinan.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan_Karyawan	0.198	5.052
Gaya_Kepemimpinan	0.198	5.052

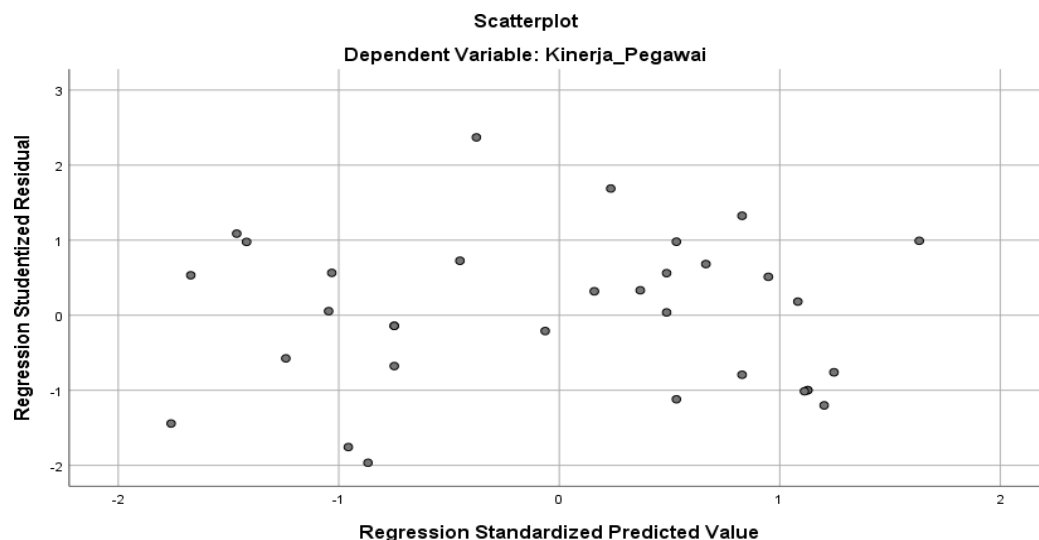
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Secara umum, multikolinearitas dianggap tidak menjadi masalah serius jika nilai VIF < 10 dan

Tolerance > 0.10. Meskipun nilai Tolerance mendekati batas bawah (0.198), namun masih dalam rentang yang dapat diterima. Nilai VIF sebesar 5.052 juga tergolong sedang dan belum mencapai tingkat yang mengkhawatirkan. Sehingga, dapat ditarik simpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang signifikan dalam model, sehingga kedua variabel independen dapat dimasukkan bersama-sama ke dalam regresi tanpa risiko bias karena korelasi internal yang terlalu tinggi.

2. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk menguji apakah varians dari residual model regresi bersifat homogen atau tetap (homoskedastisitas) atau homogen pada seluruh nilai prediksi. Apabila penyebaran residual menunjukkan pola tertentu (misalnya membentuk bentuk kipas atau kerucut), maka terdapat indikasi heteroskedasitas, yang berpotensi menghasilkan estimasi koefisien regresi yang tidak efisien dan kurang akurat dan statistik uji menjadi tidak valid. Salah satu metode visual yang sering digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas adalah dengan mengamati scatterplot antara nilai residual yang telah distandardisasi dan nilai prediksi dari model regresi, seperti terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Scatterplot Asumsi Klasik Heteroskedasitas

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa data point tampak tersebar secara acak tanpa menunjukkan adanya pola yang jelas seperti garis melengkung, kipas terbuka, atau mengerucut ke atas atau ke bawah. Penyebaran residual juga cenderung tersebar merata di atas dan di bawah sumbu horizontal pada semua tingkat prediksi. Pola ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedasitas dalam model regresi yang digunakan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dalam model regresi, yang berarti model regresi memiliki varian residual yang konstan, dan hasil perhitungan regresi dapat dinilai efisien dan dapat dipercaya. Validitas pengujian hubungan antar variabel dalam penelitian ini semakin diperkuat oleh terpenuhinya asumsi tersebut.

Regresi Linear Berganda

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Pelatihan Karyawan dan Gaya Kepemimpinan) memiliki

tingkat signifikansi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 5. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	673.197	2	336.598	88.755	.000 ^b
	Residual	113.773	30	3.792		
	Total	786.970	32			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Pelatihan_Karyawan

Berdasarkan Tabel 5, nilai F hitung adalah 88,755 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang jauh di bawah batas 0,05. Ini mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik, artinya secara simultan, pelatihan karyawan dan gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang kuat pada kinerja pegawai di UMKM Opak Sinyo. Karenanya, model yang digunakan dalam penelitian ini dianggap valid dan memenuhi syarat untuk dimanfaatkan dalam menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti untuk memprediksi kinerja pegawai, dan kedua variabel independen memiliki kontribusi bersama yang kuat dalam menjelaskan variasi terhadap variabel dependen.

Hal serupa terlihat dalam penelitian Sapmaya (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Gajah Mas Millenium, dengan signifikansi uji F di bawah 0,05. Temuan tersebut memperkuat argumen bahwa model pengelolaan SDM yang melibatkan berbagai faktor secara bersamaan memberikan dampak yang lebih kuat terhadap kinerja, sesuai dengan kesimpulan uji F penelitian Anda.

2. Uji t

Uji t dipakai untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Uji t

Unstandardized Coefficients					
Model		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	9.283	2.392	3.881	.001
	Pelatihan_Karyawan	.956	.215	4.455	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.204	.128	1.596	.121

Dari Tabel 5, variabel Pelatihan Karyawan memiliki koefisien sebesar 0.956 dengan nilai t hitung = 4.455 dan signifikansi 0.000, yang berarti memberikan hasil yang menguntungkan dan penting terhadap performa kerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa semakin berkualitas pelatihan yang diterima, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sementara itu, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien sebesar 0.204, dengan t hitung = 1.596 dan signifikansi 0.121, yang lebih besar dari 0.05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam konteks UMKM ini. Kemungkinan besar, faktor pelatihan memiliki peran pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel gaya kepemimpinan dalam mendorong peningkatan kinerja

pegawai di UMKM Opak Sinyo. Temuan bahwa pelatihan karyawan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui uji t selaras dengan hasil studi yang dilakukan oleh Fadhilah et al. (2024), bahwa ada penelitian tersebut, variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan t-hitung sebesar 2,836 ($\text{sig.} = 0,006 < 0,05$), membuktikan efek positif pelatihan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Lampung

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen dalam suatu model regresi.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925a	.855	.846	1.94742

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Pelatihan_Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan Tabel 6, nilai R Square sebesar 0,855 mengindikasikan bahwa 85,5% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh gabungan variabel Pelatihan Karyawan dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan 14,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Nilai R Square yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi tersebut efektif dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dengan tingkat kemampuan yang sangat tinggi Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, Pelatihan Karyawan dan Gaya Kepemimpinan merupakan dua faktor yang sangat relevan dalam membentuk tingkat kinerja pegawai, meskipun secara parsial hanya pelatihan yang menunjukkan pengaruh signifikan.

KESIMPULAN

Simpulan

Pelatihan karyawan terbukti memiliki implikasi positif yang nyata terhadap performa kerja pegawai pada UMKM Produsen Opak Sinyo di Bandar Lampung. Gaya kepemimpinan secara individu tidak berpengaruh signifikan, namun secara simultan bersama pelatihan tetap berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan SDM di UMKM perlu menekankan pada pelatihan yang berkelanjutan dan pengembangan gaya kepemimpinan yang adaptif dan humanis guna menunjang daya saing dan keberlanjutan usaha.

Saran

UMKM disarankan untuk rutin menyelenggarakan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi karyawan. Selain itu, pemimpin UMKM perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan humanis agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif. Integrasi pelatihan dan kepemimpinan dalam pengelolaan SDM secara menyeluruh akan memperkuat kinerja organisasi. Pemanfaatan teknologi juga dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan komunikasi kerja di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, A. F., Afif, M., & Wahyuni, F. S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 5(2), 131–146.
- Anggraeni, S., Sungkono, & Retnosary, R. (2024). Pengaruh program pelatihan UMKM dalam pemanfaatan teknologi digital terhadap produktivitas UMKM kerupuk rajungan Desa Sukajaya, Cilamaya Kulon. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 545–554.
- Atmawijaya, A. R. (2025). Apresiasi Penghargaan (Reward) Sebagai Pengembangan Motivasi Berorganisasi Melalui Program Top Of The Month Di UKK Pramuka UIN Prof. KH Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode 2023.
- Darmawansyah. (2024). Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasi perspektif industri manufaktur. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(1), 1–12.
- Defrizal, D. (2017). Pelatihan penerapan dasar-dasar manajemen bagi juru tagih koperasi (KSP/KSPPS) se-Provinsi. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Bandar Lampung*, 1(1), 122–128.
- El Hajjar, S. T., & Alkhanaizi, M. S. (2018). Exploring the factors that affect employee training effectiveness: A case study in Bahrain. *SAGE Open*, 8(3), 1–11. <https://doi.org/10.1177/2158244018800718>
- Fauzan, D. A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Panglawungan Sektor Kerajinan Anyaman Bambu (Survei pada UMKM Panglawungan). *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(5), 573–577.
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raitung, M. C. H. (2022). Analisis perbandingan kinerja PNS dan THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di masa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA*, 10(2), 418–428.
- Hasibuan, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Irjanto, B., & Setiawan, H. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada industri UMKM di wilayah D.I. Yogyakarta. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 15–26.
- Marbun, T. O., Antarani, P., & Putri, M. A. (2023). Effective communication results in effective leadership. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(4), 571–578. <https://doi.org/10.35877/454RI.daengku1760>
- Ramadona, A., Cahya, A. D., & Maulida, P. (2021). Analisis kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (UMKM Seblak Pasta). *Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(2), 156 – 167. <https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v6i2.605>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Safitri, S. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal DMS*, 2(1), 1-10.
- Sapmaya, W., & Darwin, D. (2015). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Gajah Mas Millenium di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1) <https://doi.org/10.36448/jmb.v6i1.833>

- Sari, A. D. N., & Rahmaningtyas, W. (2024). Pengaruh faktor-faktor internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan di Indonesia: Literature review. *Business and Accounting Education Journal*, 5(3), 312–331. <https://doi.org/10.15294/baej.v5i3.10011>
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja. *AGORA: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(3), 1–7.
- Setiawan, S. R., & Widhiarso, W. (2024). Analisis hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menggunakan regresi linier berganda di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Kota Surakarta. *Jurnal Industri & Teknologi Samawa (JITSA)*, 5(2), 56–63.
- Simamora, H. (2021). “Pelatihan sebagai Proses Sistematis: Pendekatan Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), pp. 45–60.
- Sudarwan, S., Widayatsih, T., & Putra, M. J. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen kerja guru terhadap profesionalisme guru SD Negeri di Kecamatan Mesuji Makmur. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 915–929.
- Tumangken, T. G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2020). Pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Terang Mandiri. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 93–99.
- Wahyudi, M., Absah, Y., & Panjaitan, N. (2024). Analisis Determinan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Telkom Indonesia WITEL Medan. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(2), 1021–1030.