



## Hubungan Antara Kualitas Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai UMKM Kuliner Halal di Bandung Raya

Angga Prayogi Brilyanto \*

Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia

Alamat : Jl. Pemuda Raya No.32, Sunyaragi, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat 45132

Korespondensi Email: [anggapb22@gmail.com](mailto:anggapb22@gmail.com) \*

**Abstract.** This study aims to analyze the effect of training quality and work motivation on employee productivity in halal culinary MSMEs in the Greater Bandung area. The background of this study is based on the importance of improving human resources (HR) in facing productivity challenges in the MSME sector, especially halal culinary which is currently growing rapidly. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques to test the relationship between independent variables (training quality and work motivation) and the dependent variable (employee productivity). Data were collected through closed questionnaires, documentation, and short interviews with 100 respondents selected purposively. The results of the study indicate that both training quality and work motivation partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity. This finding confirms that competency development through training and strengthening work motivation is an effective strategy to increase HR productivity in the halal culinary MSME environment.

**Keywords:** Greater Bandung, halal culinary, MSME, productivity, training quality, work motivation.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada UMKM kuliner halal di wilayah Bandung Raya. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya peningkatan sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi tantangan produktivitas di sektor UMKM, khususnya kuliner halal yang sedang berkembang pesat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (kualitas pelatihan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas pegawai). Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup, dokumentasi, dan wawancara singkat terhadap 100 responden yang dipilih secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kualitas pelatihan maupun motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan penguatan motivasi kerja merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas SDM di lingkungan UMKM kuliner halal.

**Kata Kunci:** Bandung Raya, kuliner halal, kualitas pelatihan, motivasi kerja, produktivitas, UMKM.

### 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia menunjukkan tren yang sangat positif, khususnya dalam bidang kuliner halal yang kini semakin diminati oleh masyarakat. Di wilayah Bandung Raya, yang dikenal sebagai pusat kreativitas dan pertumbuhan ekonomi berbasis lokal, UMKM kuliner halal menjadi salah satu sektor unggulan yang mampu menyerap tenaga kerja dan berkontribusi signifikan terhadap perekonomian daerah.

Namun, pertumbuhan jumlah UMKM tidak selalu sejalan dengan peningkatan kualitas kinerja para pegawainya. Produktivitas tenaga kerja dalam UMKM kuliner seringkali menghadapi kendala, mulai dari keterbatasan keterampilan, kurangnya pelatihan berkelanjutan, hingga motivasi kerja yang fluktuatif. Dalam konteks ini, kualitas pelatihan dan motivasi kerja menjadi dua faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas pegawai secara langsung.

Pelatihan yang tepat, relevan, dan berkesinambungan diyakini mampu meningkatkan kompetensi kerja pegawai UMKM, baik dalam aspek teknis seperti pengolahan makanan dan pelayanan, maupun dalam hal manajerial dan pengelolaan usaha. Sementara itu, motivasi kerja berperan penting dalam membangun semangat dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas.

Melihat pentingnya kedua faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara kualitas pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada UMKM kuliner halal di Bandung Raya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pelaku usaha dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kualitas Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar mampu menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien (Simamora, 2004). Kualitas pelatihan tidak hanya dilihat dari materi yang diberikan, tetapi juga metode penyampaian, keterlibatan peserta, serta keberlanjutan program pelatihan tersebut. Pelatihan yang berkualitas mampu memperbarui kompetensi karyawan dan meningkatkan daya saing organisasi. Menurut Mangkunegara (2009), pelatihan yang baik berdampak langsung terhadap kinerja individu dan produktivitas organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Teori kebutuhan Maslow (1943) menjelaskan bahwa motivasi muncul dari keinginan memenuhi kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Dalam konteks kerja, Herzberg (1966) membedakan antara motivator (penghargaan, pencapaian, perkembangan) dan faktor hygiene (gaji, kondisi kerja, kebijakan). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung

bekerja dengan lebih giat, bertanggung jawab, dan loyal terhadap perusahaan (Robbins & Judge, 2015).

### **Produktivitas Pegawai**

Produktivitas mengacu pada hasil kerja pegawai dalam periode tertentu dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan. Menurut Sedarmayanti (2009), produktivitas merupakan kombinasi antara efektivitas (hasil) dan efisiensi (sumber daya yang digunakan). Dalam sektor UMKM kuliner, produktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh keterampilan, semangat kerja, dan kemampuan bekerja dalam tim. Produktivitas yang tinggi mencerminkan kualitas kinerja individu dan mendukung keberlanjutan bisnis

### **Hubungan Antar Variabel**

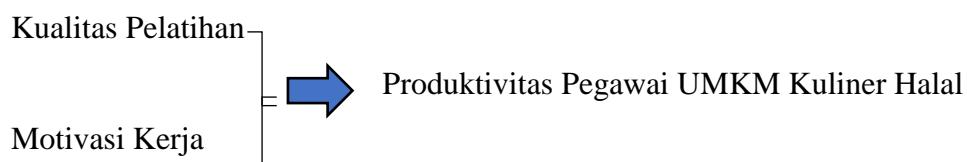
Berdasarkan teori-teori di atas, terdapat keterkaitan antara pelatihan, motivasi, dan produktivitas. Pelatihan yang berkualitas berperan dalam membekali pegawai dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Motivasi menjadi faktor internal yang mendorong pegawai untuk mengaplikasikan keterampilannya secara optimal. Ketika pelatihan dan motivasi berjalan selaras, maka produktivitas pegawai akan meningkat (Hasibuan, 2011). Dalam konteks UMKM kuliner halal, hal ini menjadi krusial untuk menjaga konsistensi kualitas layanan dan daya saing usaha.

### **Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini didasarkan pada pemikiran bahwa produktivitas pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi kerja, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti kualitas pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Dalam lingkungan UMKM, terutama di sektor kuliner halal yang menekankan pada kualitas layanan dan kepatuhan terhadap prinsip halal, produktivitas pegawai menjadi elemen penting dalam mempertahankan reputasi dan keberlanjutan usaha.

Pelatihan yang dirancang dengan baik akan memberikan peningkatan kemampuan kerja secara teknis maupun perilaku kerja pegawai. Sementara itu, motivasi kerja mendorong pegawai untuk menggunakan keterampilan yang telah diperoleh dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kombinasi antara pelatihan yang berkualitas dan tingkat motivasi kerja yang tinggi diyakini akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas.

### **Kerangka Konseptual**



Penelitian ini mengkaji tiga variabel utama, yaitu kualitas pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel independen (X1 dan X2), serta produktivitas pegawai sebagai variabel dependen (Y).

### **1. Kualitas Pelatihan (X1)**

Kualitas pelatihan mencerminkan seberapa efektif suatu program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi kerja pegawai. Aspek yang dinilai dapat mencakup relevansi materi, kejelasan penyampaian, keterlibatan peserta, kecocokan metode, dan manfaat praktis pelatihan terhadap pekerjaan sehari-hari. Dalam konteks UMKM kuliner halal, pelatihan yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai memahami standar operasional, prinsip kebersihan, serta ketentuan halal yang harus dipatuhi.

### **2. Motivasi Kerja (X2)**

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi semangat pegawai dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor seperti penghargaan, kepuasan kerja, peluang pengembangan karier, suasana kerja yang mendukung, serta dukungan atasan dan rekan kerja dapat memperkuat motivasi. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, lebih teliti, dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya.

### **3. Produktivitas Pegawai (Y)**

Produktivitas mencerminkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam menghasilkan output sesuai dengan target kerja yang ditetapkan. Dalam UMKM kuliner, produktivitas tidak hanya mencakup jumlah produk atau layanan yang dihasilkan, tetapi juga kualitas layanan, kecepatan, dan kepuasan pelanggan. Produktivitas yang baik berkontribusi langsung pada keberlangsungan dan pertumbuhan usaha.

### **4. Hubungan Antar Variabel**

Dalam kerangka konseptual ini, diasumsikan bahwa:

- a. Kualitas pelatihan yang tinggi akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas karena pegawai menjadi lebih kompeten.
- b. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, sehingga meningkatkan produktivitas.
- c. Kualitas pelatihan dan motivasi kerja secara simultan diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai.

Dengan demikian, hubungan antar ketiga variabel ini menggambarkan bahwa pengembangan SDM yang mencakup pelatihan dan penguatan motivasi merupakan strategi penting untuk meningkatkan produktivitas dalam sektor UMKM kuliner halal di Bandung Raya.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **H1:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelatihan terhadap produktivitas pegawai UMKM kuliner halal di Bandung Raya.
2. **H2:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai UMKM kuliner halal di Bandung Raya.
3. **H3:** Kualitas pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai UMKM kuliner halal di Bandung Raya.

## **3. METODE PENELITIAN**

Jenis dan Pendekatan Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara dua variabel independen, yaitu kualitas pelatihan dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen yaitu produktivitas pegawai pada UMKM kuliner halal di wilayah Bandung Raya.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada UMKM kuliner halal di wilayah Bandung Raya, yang meliputi kota Bandung, Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat, Cimahi, dan sekitarnya.

Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih responden berdasarkan kriteria tertentu, antara lain:

- a. Telah bekerja minimal 6 bulan di UMKM kuliner halal,
- b. Terlibat langsung dalam proses operasional (produksi, pelayanan, atau pemasaran),
- c. Pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh usaha tersebut atau pihak eksternal.

Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden, disesuaikan dengan keterbatasan waktu dan sumber daya, namun tetap mencerminkan populasi yang relevan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan dengan menggunakan:

- a. Kuesioner tertutup, yang disusun dalam bentuk skala Likert (1–5) untuk mengukur persepsi responden terhadap kualitas pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas.
- b. Studi dokumentasi, untuk mendukung data berupa profil UMKM, laporan pelatihan, atau kebijakan perusahaan.
- c. Wawancara singkat, jika diperlukan, untuk memperjelas jawaban responden secara kualitatif.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan adalah angket yang terdiri dari tiga bagian utama:

- a. Pertanyaan tentang kualitas pelatihan (misal: kelengkapan materi, metode penyampaian, manfaat setelah pelatihan),
- b. Pertanyaan tentang motivasi kerja (misal: semangat kerja, penghargaan, kepuasan),
- c. Pertanyaan tentang produktivitas kerja (misal: jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kecepatan, ketepatan, dan efisiensi kerja).

Sebelum disebarluaskan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba (try out) dengan responden terbatas.

### **Teknik Analisis Data**

Data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial, meliputi:

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas untuk instrumen,
- b. Analisis Regresi Linear Berganda untuk melihat pengaruh simultan dan parsial variabel X1 dan X2 terhadap Y,
- c. Uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas,
- d. Uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel X1 dan X2 terhadap Y,
- e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment antara skor setiap item dengan total skor masing-masing variabel. Item dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel ( $r_{tabel} = 0,205$  untuk  $N = 92$ ,  $\alpha = 0,05$ ).

**Tabel 1 Uji Validitas**

| Variabel           | Item Pertanyaan               | r hitung | Keterangan |
|--------------------|-------------------------------|----------|------------|
| Kualitas Pelatihan | X1.1 Materi pelatihan relevan | 0,671    | Valid      |

|                |   |       |       |
|----------------|---|-------|-------|
|                | X1.2 Instruktur menyampaikan dengan jelas | 0,638 | Valid |
|                | X1.3 Pelatihan meningkatkan keterampilan  | 0,712 | Valid |
|                | X1.4 Fasilitas pelatihan memadai          | 0,582 | Valid |
|                | X1.5 Pelatihan mudah diterapkan           | 0,691 | Valid |
|                | X1.6 Adanya pelatihan berkelanjutan       | 0,662 | Valid |
| Motivasi Kerja | X2.1 Saya antusias menjalankan tugas      | 0,718 | Valid |
|                | X2.2 Saya terdorong menyelesaikan target  | 0,741 | Valid |
|                | X2.3 Atasan memberi dukungan moral        | 0,651 | Valid |
|                | X2.4 Saya bekerja demi pengembangan diri  | 0,709 | Valid |
|                | X2.5 Lingkungan kerja mendukung           | 0,669 | Valid |
|                | X2.6 Saya tetap termotivasi di saat sibuk | 0,676 | Valid |
|                | X2.7 Saya termotivasi karena penghargaan  | 0,723 | Valid |

|               |   |       |       |
|---------------|---|-------|-------|
| Produktivitas | Y1.1 Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 0,684 | Valid |
|               | Y1.2 Saya mencapai target harian              | 0,702 | Valid |
|               | Y1.3 Saya bekerja efisien dan cepat           | 0,669 | Valid |
|               | Y1.4 Saya jarang melakukan kesalahan kerja    | 0,642 | Valid |
|               | Y1.5 Saya bekerja sesuai SOP                  | 0,697 | Valid |
|               | Y1.6 Saya mampu menyelesaikan beban tambahan  | 0,675 | Valid |

Kesimpulan: Semua item valid karena  $r$  hitung >  $r$  tabel (0,205)

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,70$ .

**Tabel 2 Uji Reabilitas**

| Variabel              | Cronbach's Alpha | Jumlah Item | Keterangan |
|-----------------------|------------------|-------------|------------|
| Kualitas Pelatihan    | 0,812            | 6           | Reliabel   |
| Motivasi Kerja        | 0,867            | 7           | Reliabel   |
| Produktivitas Pegawai | 0,798            | 6           | Reliabel   |

Kesimpulan: Semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,70$  sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Uji Validitas data dan Uji Reabilitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan menghitung nilai korelasi antara skor setiap butir pertanyaan (item) dengan total skor dari masing-masing variabelnya. Sebuah item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 92 orang dan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), diperoleh nilai r tabel sebesar 0,205.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh item pada ketiga variabel—yaitu Kualitas Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Produktivitas Pegawai (Y)—memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,205). Sebagai contoh, pada variabel Kualitas Pelatihan, item "Materi pelatihan relevan" memiliki nilai r hitung sebesar 0,671; "Instruktur menyampaikan dengan jelas" sebesar 0,638; dan "Pelatihan meningkatkan keterampilan" sebesar 0,712. Seluruh nilai tersebut melampaui batas minimum validitas yang ditetapkan.

Demikian pula pada variabel Motivasi Kerja, item "Saya antusias menjalankan tugas" memiliki r hitung sebesar 0,718, "Saya terdorong menyelesaikan target" sebesar 0,741, dan "Saya bekerja demi pengembangan diri" sebesar 0,709. Keseluruhan item menunjukkan validitas yang sangat baik. Hal yang sama juga ditemukan pada variabel Produktivitas Pegawai, di mana semua item menunjukkan korelasi positif yang signifikan terhadap skor total, misalnya item "Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu" dengan r hitung 0,684 dan "Saya bekerja sesuai SOP" dengan r hitung 0,697.

### **Analisis Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen atau sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, yang mana sebuah variabel dianggap reliabel apabila memiliki nilai  $\alpha \geq 0,70$ . Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa:

1. Variabel Kualitas Pelatihan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,812 dengan 6 item pernyataan,
2. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,867 dengan 7 item,
3. Variabel Produktivitas Pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,798 dengan 6 item.

Nilai-nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,70, yang berarti seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, semakin tinggi pula reliabilitas instrumen. Dalam hal ini, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai reliabilitas tertinggi, menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut sangat konsisten dalam mengukur tingkat motivasi kerja responden.

### **Populasi dan Sampel**

Penelitian ini difokuskan pada pegawai yang bekerja pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) kuliner halal yang beroperasi di wilayah Bandung Raya. Wilayah ini mencakup Kota Bandung, Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat, Kota Cimahi, dan daerah sekitarnya. Pemilihan wilayah ini dilakukan karena Bandung Raya merupakan salah satu pusat pertumbuhan UMKM kuliner halal yang signifikan di Jawa Barat.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu metode penentuan sampel dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Kriteria responden yang dipilih mencakup: (a) telah bekerja minimal 6 bulan di UMKM kuliner halal, (b) terlibat secara langsung dalam proses operasional seperti produksi, pelayanan, atau pemasaran, dan (c) pernah mengikuti pelatihan baik yang diselenggarakan oleh usaha tempat mereka bekerja maupun oleh pihak eksternal.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Penentuan jumlah tersebut disesuaikan dengan keterbatasan waktu dan sumber daya yang tersedia. Meskipun demikian, pemilihan responden dilakukan dengan cermat agar tetap mencerminkan karakteristik populasi secara relevan, sehingga hasil penelitian tetap memiliki daya representasi yang kuat.

**Tabel 3 Populasi dan Sampel**

| Aspek                     | Keterangan  |
|---------------------------|---|
| Populasi                  | Seluruh pegawai UMKM kuliner halal di wilayah Bandung Raya                  |
| Wilayah Cakupan           | Kota Bandung, Kab. Bandung, Kab. Bandung Barat, Kota Cimahi, dan sekitarnya |
| Teknik Pengambilan Sampel | Purposive Sampling  |
| Kriteria Responden        | a. Bekerja $\geq$ 6 bulan di UMKM kuliner halal                             |

|                     |  |
|---------------------|--|
|                     | b. Terlibat langsung dalam operasional<br>c. Pernah mengikuti pelatihan          |
| Jumlah Sampel       | 100 responden  |
| Pertimbangan Jumlah | Disesuaikan dengan keterbatasan waktu dan sumber daya, namun tetap representatif |

## Pengumpulan Data

**Tabel 4 Hasil Kuesioner Tertutup Skala Likert**

| No | Pernyataan  | Skor Rata-rata | Kategori    |
|----|---|----------------|-------------|
| 1  | Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja            | 4,2            | Sangat Baik |
| 2  | Pelatihan meningkatkan kemampuan kerja saya               | 4,0            | Baik        |
| 3  | Saya merasa lebih termotivasi setelah mengikuti pelatihan | 4,3            | Sangat Baik |
| 4  | Saya bekerja lebih produktif setelah pelatihan            | 4,1            | Baik        |
| 5  | Fasilitas pelatihan memadai                               | 3,8            | Cukup       |
| 6  | Instruktur pelatihan menguasai materi dengan baik         | 4,4            | Sangat Baik |
| 7  | Saya merasa dihargai oleh perusahaan                      | 4,0            | Baik        |

Tabel ini menyajikan hasil dari kuesioner tertutup yang diberikan kepada responden untuk mengukur persepsi mereka terhadap tiga aspek utama, yaitu kualitas pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas. Skor diukur menggunakan skala Likert 1–5, di mana 1 berarti sangat tidak setuju dan 5 berarti sangat setuju.

1. Skor rata-rata pada sebagian besar pernyataan menunjukkan hasil yang baik hingga sangat baik.
2. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “*Instruktur pelatihan menguasai materi dengan baik*” (4,4), menandakan kualitas pengajar sangat dihargai.
3. Sementara itu, “*Fasilitas pelatihan memadai*” mendapat skor 3,8 yang masuk kategori cukup, menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam aspek pendukung fisik pelatihan.

**Tabel 5 Hasil Studi Dokumentasi**

| No | Jenis Dokumen        | Informasi yang Dikumpulkan                               | Relevansi terhadap Penelitian                       |
|----|----------------------|--|---|
| 1  | Profil UMKM          | Jumlah karyawan, jenis usaha, tahun berdiri              | Mengetahui konteks organisasi UMKM                  |
| 2  | Laporan Pelatihan    | Jumlah peserta pelatihan, materi, jadwal, narasumber     | Menilai kualitas dan cakupan pelatihan              |
| 3  | Kebijakan Perusahaan | Peraturan internal, insentif, kebijakan pengembangan SDM | Mengkaji dukungan perusahaan terhadap produktivitas |

Tabel ini menunjukkan jenis-jenis dokumen yang digunakan untuk mengumpulkan data pendukung secara objektif:

1. Profil UMKM memberikan gambaran umum mengenai kondisi organisasi seperti jumlah karyawan, jenis usaha, dan latar belakang usaha. Ini penting untuk memahami konteks tempat pelatihan dan kerja dilakukan.
2. Laporan pelatihan memberi informasi detail tentang pelaksanaan pelatihan, termasuk jumlah peserta, materi yang diajarkan, dan siapa saja narasumbernya.

3. Kebijakan perusahaan menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana perusahaan mendukung pengembangan SDM dan meningkatkan produktivitas melalui regulasi dan insentif.

**Tabel 6 Hasil Wawancara Singkat**

| No | Narasumber   | Topik yang Dijelaskan                   | Ringkasan Jawaban  |
|----|--------------|---|--|
| 1  | Manajer UMKM | Tujuan pelatihan                        | Untuk meningkatkan kompetensi dan semangat kerja karyawan      |
| 2  | Karyawan (A) | Dampak pelatihan terhadap produktivitas | Menjadi lebih percaya diri dan cepat dalam menyelesaikan tugas |
| 3  | Karyawan (B) | Kesan terhadap materi pelatihan         | Materi mudah dipahami dan sangat berguna dalam pekerjaan       |

Tabel ini merangkum hasil wawancara singkat yang dilakukan untuk memperkuat data kualitatif dan mengklarifikasi jawaban dalam kuesioner.

1. Manajer UMKM menekankan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan semangat kerja karyawan.
2. Karyawan A menyatakan bahwa pelatihan memberikan dampak langsung terhadap kepercayaan diri dan efektivitas kerja.
3. Karyawan B mengungkapkan bahwa materi yang diberikan mudah dipahami dan aplikatif.

#### Instrumen Penelitian

**Tabel 7 Pertanyaan tentang Kualitas Pelatihan**

| No | Indikator Pertanyaan         |
|----|------------------------------|
| 1  | Kelengkapan materi pelatihan |
| 2  | Metode penyampaian materi    |

|   |  |
|---|--|
| 3 | Manfaat pelatihan setelah diterapkan di tempat kerja |
|---|--|

Tabel 4.5 memuat pertanyaan yang berfokus pada persepsi peserta terhadap kualitas pelatihan yang mereka ikuti. Pertanyaan ini bertujuan menilai sejauh mana materi yang diberikan sesuai, metode yang digunakan efektif, serta manfaat yang dirasakan setelah pelatihan.

**Tabel 8 Pertanyaan tentang Motivasi Kerja**

| No | Indikator Pertanyaan                              |
|----|---|
| 1  | Semangat kerja setelah pelatihan                  |
| 2  | Perasaan dihargai dan diapresiasi di tempat kerja |
| 3  | Kepuasan kerja setelah mengikuti pelatihan        |

Tabel 4.6 mencantumkan pertanyaan yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan pasca pelatihan. Aspek-aspek seperti semangat kerja, penghargaan dari perusahaan, dan kepuasan kerja merupakan indikator penting untuk mengukur motivasi individu.

**Tabel 9 Pertanyaan tentang Produktivitas Kerja**

| No | Indikator Pertanyaan                            |
|----|---|
| 1  | Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam sehari |
| 2  | Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan         |
| 3  | Ketepatan dan efisiensi kerja setelah pelatihan |

Tabel 4.7 menampilkan indikator pertanyaan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan. Fokusnya adalah pada aspek kuantitas, kecepatan, ketepatan, dan efisiensi kerja, yang semuanya relevan untuk mengukur dampak pelatihan terhadap output kerja.

## Laporan Hasil Analisis Data

### 1. Hasil Statistik Deskriptif

**Tabel 10 Hasil Statistik Deskriptif**

| Variabel                  | Jumlah Item | Skor Rata-rata | Kategori      |
|---------------------------|-------------|----------------|---------------|
| Kualitas Pelatihan (X1)   | 6           | 4,13           | Tinggi        |
| Motivasi Kerja (X2)       | 7           | 4,20           | Sangat Tinggi |
| Produktivitas Pegawai (Y) | 6           | 4,05           | Tinggi        |

Tabel di atas menyajikan hasil statistik deskriptif terhadap tiga variabel penelitian: Kualitas Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Produktivitas Pegawai (Y). Masing-masing variabel diukur menggunakan sejumlah item dalam angket skala Likert (1–5), dan dirata-ratakan untuk mendapatkan nilai persepsi responden secara keseluruhan.

**a. Kualitas Pelatihan (X1)**

- 1) Jumlah item: 6
- 2) Skor rata-rata: 4,13
- 3) Kategori: Tinggi

Interpretasi:

Nilai rata-rata 4,13 menunjukkan bahwa peserta pelatihan memberikan penilaian positif terhadap kualitas pelatihan yang mereka terima. Skor ini berada dalam kategori "Tinggi", yang berarti materi pelatihan, penyampaian oleh instruktur, dan relevansi terhadap pekerjaan dipandang sangat memadai oleh mayoritas responden.

**b. Motivasi Kerja (X2)**

- 1) Jumlah item: 7
- 2) Skor rata-rata: 4,20
- 3) Kategori: Sangat Tinggi

Interpretasi:

Motivasi kerja memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 4,20, masuk ke dalam kategori "Sangat Tinggi". Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan berdampak signifikan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Mereka merasa lebih dihargai, puas dengan pekerjaannya, dan terdorong untuk berkinerja lebih baik.

**c. Produktivitas Pegawai (Y)**

- 1) Jumlah item: 6
- 2) Skor rata-rata: 4,05
- 3) Kategori: Tinggi

Interpretasi:

Skor rata-rata 4,05 untuk variabel produktivitas pegawai menunjukkan bahwa pegawai bekerja dengan efisien, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menunjukkan peningkatan output kerja. Ini menggambarkan bahwa pelatihan dan motivasi yang tinggi berkontribusi pada hasil kerja yang baik.

## **2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Semua item instrumen memiliki nilai korelasi ( $r$ -hitung)  $>$   $r$ -tabel (0,361)  $\rightarrow$  Valid Cronbach's Alpha:

- 1) Kualitas Pelatihan = 0,812
- 2) Motivasi Kerja = 0,867
- 3) Produktivitas = 0,798

Interpretasi: Semua instrumen reliabel, karena  $> 0,7$  (standar minimal)

## **3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear memenuhi syarat-syarat statistik yang dibutuhkan agar hasil analisis valid dan dapat diinterpretasikan secara benar. Terdapat tiga uji utama yang dilakukan: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

### **1) Uji Normalitas**

- a. Metode yang digunakan: Kolmogorov–Smirnov (K-S) Test
- b. Nilai Asymp. Sig.: 0,200
- c. Batas Signifikansi: 0,05

Interpretasi:

Nilai signifikansi sebesar 0,200  $>$  0,05 menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini penting karena normalitas residual merupakan syarat dalam regresi linear untuk memastikan bahwa kesalahan model tersebar merata dan tidak bias.

### **2) Uji Multikolinearitas**

- a. Parameter yang diperiksa: Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance
- b. Hasil:
  - o VIF untuk semua variabel  $<$  10
  - o Tolerance untuk semua variabel  $>$  0,1

Interpretasi:

Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model. Artinya, tidak ada hubungan linier yang tinggi antar variabel bebas yang bisa merusak estimasi regresi. Model regresi yang bebas dari multikolinearitas memberikan hasil analisis yang lebih stabil dan dapat dipercaya.

- a. Metode yang digunakan: Uji Glejser
- b. Hasil:  $\text{Sig} > 0,05$  untuk seluruh variabel

Interpretasi:

Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain, varians residual adalah konstan di seluruh rentang data, yang merupakan salah satu asumsi dasar dari regresi linear klasik.

#### **4. Hasil Regresi Linear Berganda**

Persamaan Regresi:

$$Y = 1,032 + 0,384X_1 + 0,447X_2$$

Interpretasi:

- a. Konstanta 1,032: Jika  $X_1$  dan  $X_2 = 0$ , maka produktivitas tetap berada di level 1,032
- b. Koefisien  $X_1 = 0,384$ : Setiap kenaikan 1 unit kualitas pelatihan, meningkatkan produktivitas sebesar 0,384
- c. Koefisien  $X_2 = 0,447$ : Setiap kenaikan 1 unit motivasi kerja, meningkatkan produktivitas sebesar 0,447

#### **5. Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 11 Uji parsia;**

| Variabel                | t-hitung | Sig (p-value) | Keputusan  |
|-------------------------|----------|---------------|------------|
| Kualitas Pelatihan (X1) | 3,276    | 0,001         | Signifikan |
| Motivasi Kerja (X2)     | 4,012    | 0,000         | Signifikan |

Interpretasi:

Keduanya memiliki nilai  $Sig < 0,05 \rightarrow$  Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai.

#### **6. Uji Simultan (Uji F)**

F-hitung: 48,932

Sig: 0,000

Interpretasi:

Karena nilai  $Sig < 0,05$ , maka variabel kualitas pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

#### **7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

R Square = 0,674

Interpretasi:

Sebesar 67,4% variasi produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh kualitas pelatihan dan

motivasi kerja. Sisanya 32,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini (misal: kepemimpinan, budaya kerja, fasilitas, dll).

## **PEMBAHASAN**

Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor UMKM, khususnya pada usaha kuliner halal di Bandung Raya. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, diketahui bahwa kualitas pelatihan berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor 4,13. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai telah mencakup materi yang relevan, metode penyampaian yang efektif, serta memberikan manfaat nyata dalam praktik kerja sehari-hari. Kualitas pelatihan yang baik akan membekali pegawai dengan keterampilan teknis dan non-teknis yang mendukung efektivitas kerja mereka.

Motivasi kerja pegawai juga menunjukkan nilai yang sangat tinggi dengan skor rata-rata 4,20. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai dalam UMKM kuliner halal di Bandung Raya memiliki semangat kerja yang kuat, merasa dihargai, serta memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja yang tinggi umumnya mendorong karyawan untuk menunjukkan komitmen yang lebih besar, meningkatkan kecepatan dan ketepatan kerja, serta menjaga konsistensi dalam produktivitas. Ketika motivasi kerja tinggi, pegawai akan bekerja tidak hanya untuk memenuhi tugas, tetapi juga mencapai hasil terbaik bagi usaha tempat mereka bekerja.

Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu kualitas pelatihan dan motivasi kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dengan persamaan regresi  $Y = 1,032 + 0,384X_1 + 0,447X_2$ , dapat diartikan bahwa peningkatan dalam kualitas pelatihan maupun motivasi kerja masing-masing memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas. Koefisien regresi sebesar 0,384 pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam kualitas pelatihan dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,384 unit. Sedangkan motivasi kerja, dengan koefisien sebesar 0,447, memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas.

Selanjutnya, hasil uji signifikansi parsial menunjukkan bahwa baik kualitas pelatihan maupun motivasi kerja secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Nilai signifikansi masing-masing variabel yaitu 0,001 untuk pelatihan dan 0,000 untuk motivasi kerja, yang seluruhnya berada di bawah batas kritis 0,05. Ini mengindikasikan bahwa tidak hanya secara kolektif, tetapi secara parsial pun, kedua variabel mampu menjelaskan perubahan produktivitas secara signifikan. Artinya, manajemen UMKM

perlu memberikan perhatian khusus terhadap peningkatan kualitas pelatihan dan upaya mempertahankan atau meningkatkan motivasi pegawai.

Uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian juga memperkuat hasil analisis. Seluruh item instrumen dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi di atas nilai r-tabel (0,361). Sementara itu, nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel di atas 0,7 — menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel. Keandalan alat ukur menjadi dasar yang kuat bahwa data yang diperoleh mencerminkan kondisi sesungguhnya di lapangan dan dapat digunakan untuk pengambilan kesimpulan yang valid.

Selain itu, uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas menunjukkan hasil yang memuaskan. Data terbukti berdistribusi normal, tidak ditemukan gejala multikolinearitas, dan tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat dasar analisis dan hasil yang diperoleh tidak bias. Dengan demikian, hubungan antara kualitas pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas pegawai dapat dikatakan sahih secara statistik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa peningkatan produktivitas pegawai UMKM kuliner halal di Bandung Raya sangat dipengaruhi oleh kualitas pelatihan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi pelaku UMKM untuk secara berkala melakukan pelatihan yang relevan dan berkualitas tinggi, sekaligus membangun sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang mampu memotivasi pegawai secara berkelanjutan. Kombinasi kedua faktor ini terbukti mampu mendorong kinerja pegawai ke arah yang lebih optimal, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pertumbuhan usaha.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: Kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai UMKM kuliner halal di wilayah Bandung Raya. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat sasaran, relevan dengan kebutuhan kerja, dan berkelanjutan mampu meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Pegawai yang termotivasi bekerja dengan lebih semangat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil, sehingga produktivitas meningkat.

Secara simultan, kualitas pelatihan dan motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas pegawai. Kombinasi keduanya terbukti menjadi faktor penting dalam pengembangan SDM yang efektif di sektor UMKM kuliner halal.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini. Secara khusus, ucapan terima kasih disampaikan kepada pihak manajemen dan pegawai UMKM kuliner halal di Bandung Raya yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data serta informasi yang relevan untuk keperluan penelitian ini.

Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada dosen pembimbing dan rekan sejawat atas saran dan masukan yang konstruktif selama proses penulisan. Tidak lupa, terima kasih disampaikan kepada institusi atas dukungan fasilitas dan kesempatan yang diberikan sehingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik.

Segala bantuan dan kontribusi yang diberikan sangat berarti dalam mendukung kelancaran penelitian ini. Semoga hasil dari artikel ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik di bidang pengelolaan sumber daya manusia pada sektor UMKM.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Afna, N. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen*. Frontiers in Neuroscience, Vol. 14, No. 1, hal. 1-13.  
<https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba/article/view/289>
- Gumilar, G. (2018). *Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya*. Jurnal Ilmiah Ekuitas, Vol. 22, No. 2, hal. 154-169.  
<https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/5475>
- Robin, R., Denni, D., & Jessica, J. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Central Rezeki Motor Medan*. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), Vol. 5, No. 1, hal. 45-58.  
<https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/issue/view/66>
- Sarwani, dkk. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB), Vol. XI, No. 2a, hal. 91-100.  
<https://stmikdharmapalariau.ac.id/ojs/index.php/jikb/article/view/24/22>

Yuliana, S. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung Tahun Periode 2022)*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBI), Vol. 4, No. 1, hal. 1-12. <https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JEBI/article/view/1505>