



Pengaruh Sosialisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Rumah BUMN BRI Jakarta

Berliana Megasari^{1*}, Andi Heru Susanto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi & Bisnis, MNC University, Jakarta, Indonesia

Email : ¹berliana.megasari@mncu.ac.id ²andi.heru@mncu.ac.id

Abstract. *This study aims to analyse the effect of socialisation and training on employee performance at Rumah BUMN Jakarta. This research is based on the increased knowledge, skills and networks of MSMEs through socialisation and training programmes, which are expected to improve the performance of MSMEs and their contribution to the local and national economy. This study uses a quantitative approach with an online survey technique. Data was collected from 258 respondents who were sampled from a population of 1,000 MSMEs assisted by Rumah BUMN Jakarta. Data analysis used multiple linear regression analysis to test the effect of independent variables (socialisation and training) on the dependent variable (MSME employee performance). The results showed that socialisation and training have a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, both independent variables are significantly related to employee performance. This shows that socialisation and training programmes are effective programmes to improve the performance of MSME employees at Rumah BUMN Jakarta.*

Keywords: *Socialisation, Training, Employee Performance, Human Resource Management*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sosialisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah BUMN Jakarta. Penelitian ini didasari oleh meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan jaringan para UMKM melalui program sosialisasi dan pelatihan, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja UMKM dan kontribusi mereka terhadap perekonomian lokal dan nasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei online. Data dikumpulkan dari 258 responden yang merupakan sampel dari populasi sebesar 1.000 orang UMKM binaan Rumah BUMN Jakarta. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (sosialisasi dan pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan UMKM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sosialisasi dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel independen ini berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program sosialisasi dan pelatihan merupakan program yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan UMKM di Rumah BUMN Jakarta.

Kata kunci: Sosialisasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

1. LATAR BELAKANG

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia berperan penting dan nyata dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi negara untuk menciptakan lapangan pekerjaan, serta memberikan perlindungan sosial terhadap masyarakat berpendapatan rendah agar tetap berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi yang produktif. Muzdalifa, et al. (2018) mengemukakan bahwa UMKM dalam situasi perekonomian saat ini secara signifikan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia dengan memperluas prospek pekerjaan bagi penduduk negara yang sangat besar. Hal ini dilakukan karena produksi suatu produk inventif melalui kewirausahaan dapat membantu pertumbuhan ekonomi suatu negara (Yuliana, 2022). Sektor UMKM tumbuh seiring dengan meningkatnya inovasi masyarakat dan keinginan berwirausaha (Wati et al., 2024).

Di era digital ini, UMKM perlu memiliki literasi digital yang baik untuk memanfaatkan teknologi dalam mengembangkan usahanya. Pemerintah dapat menyediakan tempat pelatihan dan edukasi tentang digitalisasi, seperti penggunaan media sosial e-commerce, dan platform online lainnya untuk membantu UMKM memasarkan produk mereka secara lebih luas. UMKM memiliki potensi besar untuk menjadi salah satu sektor utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional, menciptakan lapangan pekerjaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Berbagai inovasi dan kreasi bermunculan, memang kesempatan dukungan situasi dan kondisi pertumbuhan ekonomi serta peningkatan kebutuhan pasar global harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk memperbaiki mutu dan kualitas produk dalam negeri hingga mampu menjadi daya tawar di pasaran sertadapat bersaing dengan produk luar (Yuliana et al., 2022).

Rumah BUMN merupakan wadah yang disediakan oleh pemerintah untuk mendukung peran UMKM di Indonesia. Rumah BUMN menjadi tempat pembinaan dan pengembangan UMKM untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas individu, dengan berbagai program yang disediakan seperti pelatihan, pendampingan, dan konsultasi untuk membantu UMKM dalam pengembangan usahanya. Rumah BUMN juga memberikan akses permodalan dan pemasaran, yang memungkinkan UMKM untuk berkembang lebih pesat.

Tabel 1. Jumlah UMKM Berdasarkan Unit Usaha di Rumah BUMN BRI Jakarta

| Tabel 1 Jumlah UMKM Berdasarkan Unit Usaha di Rumah BUMN BRI Jakarta | | | |
|---|-----------------------------------|------------|-------------|
| No. | Kategori | Tahun | |
| | | 2022 | 2023 |
| 1 | Makanan dan Minuman | 445 | 738 |
| 2 | Lainnya | 14 | 88 |
| 3 | Kerajinan Tangan (<i>Craft</i>) | 38 | 85 |
| 4 | Busana (<i>Fashion</i>) | 40 | 75 |
| 5 | Jasa | 2 | 23 |
| 6 | Industri | 7 | 2 |
| 7 | Perdagangan | 1 | 8 |
| 8 | Perkebunan | 0 | 1 |
| 9 | Peternakan | 0 | 2 |
| Total | | 547 | 1022 |

Sumber: Panel Rumah BUMN Jakarta (Rumah BUMN, 2023)

Berdasarkan tabel 1 yang menunjukkan bahwa data dari Rumah BUMN Jakarta pada tahun 2022 dan 2023, sektor UMKM terbesar di Rumah BUMN Jakarta adalah UMKM yang bergerak pada bidang usaha makanan dan minuman sebanyak 445 unit pada tahun 2022 dan

738 unit pada tahun 2023. Data yang tersedia menunjukkan bahwa minat para pelaku UMKM di Jakarta terkonsentrasi pada sektor makanan dan minuman. Ada beberapa faktor yang membuat sektor makanan dan minuman mengalami peningkatan yang signifikan seperti, tingginya permintaan dikarenakan makanan dan minuman merupakan kebutuhan pokok manusia, sehingga permintaannya selalu meningkat, terlepas dari kondisi ekonomi. Hal ini karena keuntungan dalam bisnis makanan dan minuman relatif tinggi dan permintaannya yang stabil.

Kontribusi UMKM untuk perekonomian Indonesia juga menyerap 97% dari total tenaga kerja yang ada serta dapat menghimpun hingga 60,4% dari total investasi. Namun, jumlah UMKM di Indonesia sangat besar, terlepas dari masalah yang ada. (Dwi et al., 2013) menyatakan permasalahan mendasar yang dihadapi oleh para pelaku UMKM ini termasuk sumber daya manusia yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengembangkan usahanya seperti, masalah permodalan, kekurangan sarana dan prasarana, dan kurangnya akses pemasaran produk. Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh para pelaku UMKM adalah kinerja UMKM. (Qudsi et al., 2023) mengemukakan bahwa kinerja UMKM adalah hasil dari usaha pelaku UMKM setelah melakukan kegiatan yang sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati dengan pembagian tugas dan peran pada waktu tertentu untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Kinerja UMKM adalah hasil kerja yang dicapai oleh UMKM dalam jangka waktu tertentu yang terkait dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dan sesuai dengan peran atau tugas yang dimaksudkan oleh UMKM (Pramestiningrum & Iramani, 2020).

UMKM sering kali menghadapi kendala dalam hal sumber daya, baik itu dalam hal anggaran maupun tenaga kerja (Azmi et al., 2024). Di Indonesia, kinerja UMKM dipengaruhi secara tidak langsung oleh sosialisasi dan pelatihan. Misalnya, program Rumah BUMN Jakarta, yang dikelola oleh kementerian koperasi dan usaha kecil dan menengah di bawah naungan Bank BRI, memberikan UMKM akses ke pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan usahanya. Pelatihan dan sosialisasi juga mengajarkan UMKM tentang berbagai aspek bisnis, seperti manajemen keuangan, pemasaran, dan bisnis lainnya. Program Rumah BUMN BRI Jakarta menciptakan kesempatan untuk memperluas jaringan dan kolaborasi antar para UMKM, hal ini memungkinkan para pelaku usaha bertukar pengalaman dan ide, memperluas wawasan UMKM dan mempengaruhi faktor-faktor yang mendukung produktivitas UMKM. Dengan meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan jaringan yang dimiliki oleh para UMKM melalui Rumah BUMN BRI Jakarta dengan program sosialisasi dan pelatihan, kinerja para UMKM dapat ditingkatkan secara

signifikan. Para pelaku UMKM menjadi lebih kompeten dalam mengelola usaha mereka dengan merancang strategi pertumbuhan, dan dalam menghadapi persaingan pasar dengan lebih baik. Kontribusi UMKM terhadap perekonomian lokal dan nasional dapat meningkat, menciptakan lapangan kerja, dan mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan di Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang dinamis dan terus berkembang tentang bagaimana mencapai pekerjaan dengan cara yang paling efisien. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) untuk mencapai suatu tujuan (Fayol, 1916). Dengan demikian pengertian manajemen telah berkembang secara signifikan dari waktu ke waktu. Manajemen dapat dipandang sebagai disiplin ilmu yang secara sistematis mengkaji cara kerja organisasi untuk mencapai tujuan bersama dengan fokus pada peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai manfaat bagi seluruh individu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang khusus yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi bisnis dan merupakan salah satu aset penting bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen yang meningkatkan efisiensi dengan cara menyesuaikan hubungan dan peran sumber daya manusia, membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka secara efisien. Menurut (Abdul et al., 1996), MSDM adalah manajemen terhadap tenaga kerja atau pegawai yaitu bagaimana memanager serta mengatur pegawai yang ada di dalam perusahaan atau pengaturan tenaga kerja dalam suatu organisasi, dimana pengaturan ini dalam arti seluas-luasnya. MSDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, retensi karyawan, moral, dan budaya kerja, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Sosialisasi

Proses sosialisasi pada dasarnya adalah cara individu untuk belajar, membentuk kelompok, dan berhubungan dengan orang lain, dengan proses yang kompleks dan berkelanjutan yang memainkan peran penting dalam perkembangan individu dan masyarakat. Ini merupakan salah satu bukti bahwa manusia adalah makhluk sosial yang selalu membutuhkan orang lain. Sosialisasi adalah salah satu proses yang aktif dilakukan oleh kedua belah pihak. Pihak pertama disebut juga pihak sosialisasi atau pihak yang melakukan kegiatan

sosialisasi, sedangkan pihak kedua disebut pihak yang melakukan sosialisasi atau melakukan sosialisasi (Nurmauliddiana et al, 2018). Dapat disimpulkan, sosialisasi merupakan proses yang penting untuk membantu individu beradaptasi dengan organisasi dan menjadi individu yang produktif. Pentingnya sosialisasi dilakukan tidak lain adalah untuk membantu menyebarkan informasi penting terhadap sesuatu yang berhubungan dengan kebutuhan individu seperti, nilai-nilai, kebijakan, visi dan misi. Sosialisasi mendorong interaksi dan kerjasama antar individu dari berbagai pihak dan dapat membangun rasa percaya dan transparansi antara individu. Menurut Suryana (2014) ada empat indikator penting dalam sosialisasi, yaitu komunikasi, motivasi, fasilitas, dan pendampingan. Hal ini sangat penting untuk mencapai tujuan bersama, meningkatkan produktivitas, dan mendorong organisasi menuju kesuksesan.

Pelatihan

Salah satu metode penting untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah pelatihan, yang didefinisikan sebagai perolehan sistematis keterampilan dan pengetahuan tertentu bagi manajer dan karyawan dengan tujuan terbatas. (Susanti et al., 2018), menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang dirancang untuk mempertahankan atau meningkatkan prestasi kerja saat ini. Pelatihan yang baik tidak hanya mempertahankan kemampuan tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan yang baik dapat membuat karyawan lebih termotivasi dan bahagia dengan pekerjaan individu karena individu merasa diperhatikan dan dihargai oleh organisasi, memberikan kesempatan untuk berkembang dan mencapai potensi terbaik dari setiap individu. Pelatihan adalah suatu proses yang dirancang untuk mempertahankan atau meningkatkan prestasi kerja saat ini. Pelatihan merupakan proses peningkatan kemampuan dan kompetensi karyawan dalam melatih kemampuan, keterampilan, pengetahuan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Wahyuningsih, 2019). Lima indikator pelatihan dari (Rivai et al, 2014) meliputi materi pelatihan, peserta pelatihan, tenaga pengajar, waktu pelatihan, dan fasilitas pelatihan. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih berfokus pada praktek daripada teori yang diterapkan seseorang atau kelompok. Ini dilakukan melalui penggunaan berbagai pendekatan pembelajaran dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan seseorang atau kelompok.

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai keadaan daya saing entitas ekonomi, dicapai melalui efisiensi dan produktivitas tingkat, yang menjamin daya tahan di pasar. Kinerja merupakan karakteristik dari hasil yang diidentifikasi untuk keperluan evaluasi

(Yuliana *et al.*, 2016). Kinerja adalah hasil kerja dari bakat dan kemampuan individu, bukan karakteristik seperti bakat atau kemampuan. Kinerja adalah hasil yang dicapai suatu kelompok dengan melakukan kegiatan berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja berdasarkan prasyarat pekerjaan (Akbari *et al.*, 2020). Kinerja mengacu pada output atau pencapaian yang dihasilkan dari pekerjaan atau kegiatan. Ini dapat berupa produk, layanan, atau hasil lainnya yang dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hasil kerja yang ditunjukkannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan bisnis organisasi (Sanggita *et al.*, 2023). Kinerja diukur dalam konteks organisasi, di mana individu atau kelompok bekerja untuk mencapai tujuan bersama dengan mengacu kepada pekerjaan tersebut seperti, menyelesaikan tugas atau proyek, ataupun kegiatan kelompok, seperti kerjasama tim dalam mencapai tujuan bersama. Indikator kinerja dari (Mathis *et al.*, 2006) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif pegawai. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan representasi dari pekerjaan yang telah dilakukan atau dilakukan oleh individu.

Berdasarkan dari uraian penjelasan dan beberapa penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis selanjutnya dalam penelitian ini adalah:

H1: Sosialisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM

Penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah *et al.*, 2018) yang menunjukkan bahwa sosialisasi berpengaruh positif terhadap penerapan SAK EMKM. Hal ini berarti bahwa semakin sering dilakukannya sosialisasi mengenai aturan-aturan ataupun pembuatan laporan keuangan berdasarkan SAK EMKM maka akan semakin baik dan semakin teratur pula penerapan SAK EMKM.

H2: Pelatihan berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan UMKM

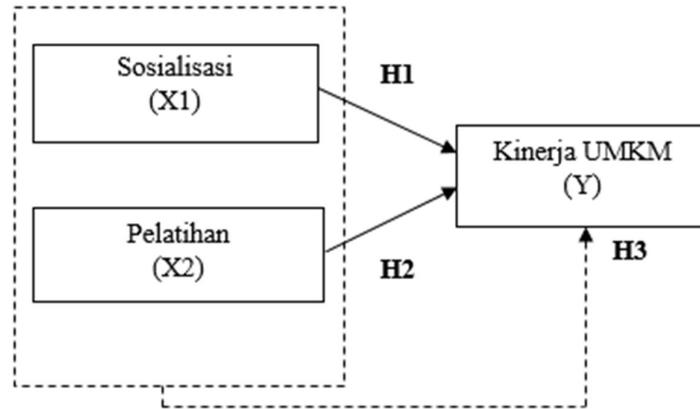
Penelitian yang dilakukan oleh (Khasanah *et al.*, 2019) yang menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pelatihan yang diterima oleh karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Sosialisasi dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Febriadi *et al.*, 2017) yang menunjukkan sosialisasi dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan dapat berjalan dengan lancar. Terlihat antusias dari para peserta dan merasakan manfaatnya. Keberhasilan ini ditunjukkan oleh adanya kesesuaian materi dengan kebutuhan para guru untuk memahami tentang keselamatan kerja di lingkungan PT. PLN (Persero)

Unit Induk Pembangunan II Medan. Dan juga adanya respon yang positif dari peserta yang ditunjukkan dengan adanya diskusi yang cukup hangat dalam rangka implementasi keselamatan kerja di lingkungan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan.

Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat dari paradigma atau model berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian menjelaskan secara singkat mengenai alur penelitian yang akan diteliti oleh penulis (Yuliana, 2020). Metode penelitian pada dasarnya adalah metode ilmiah untuk mengumpulkan data valid dengan tujuan penemuan, pembuktian, dan pembangunan pengetahuan. Metode penelitian bertujuan untuk menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat berkontribusi pada pengembangan teori dan pengetahuan dalam suatu bidang, serta memberikan landasan yang kuat untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah yang relevan. Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, penelitian asosiatif digunakan untuk melihat bagaimana sosialisasi dan pelatihan mempengaruhi kinerja UMKM di Rumah BUMN BRI Jakarta dengan variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu sosialisasi (X1) dan pelatihan (X2). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2017), definisi operasional merupakan penentu konstruk atau karakteristik yang dipelajari untuk menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel membantu peneliti dan pembaca untuk memahami makna variabel secara lebih jelas dan konkret dalam penelitian. Berikut ini adalah operasional variabel yang telah disusun:

Tabel 2. Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator |
|--|--|--|
| Sosialisasi (X1) | Sosialisasi adalah proses penanaman atau transmisi adat istiadat, nilai, dan aturan dari suatu generasi ke generasi lainnya dari suatu kelompok atau masyarakat. | Indikator Sosialisasi: 1. Komunikasi 2. Motivasi 3. Fasilitas 4. Pendampingan (Suryana, 2014) |
| Pelatihan (X2) | Pelatihan adalah suatu perubahan sistematis dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dialami oleh seluruh pegawai secara berkelanjutan, sehingga mewujudkan tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi untuk memenuhi standar sumber daya manusia yang diinginkan | Indikator Pelatihan: 1. Materi Pelatihan 2. Peserta pelatihan 3. Tenaga pelatihan 4. Waktu pelatihan 5. Fasilitas pelatihan (Rivai dan Sagala, 2014) |
| Kinerja Karyawan UMKM (Y) | Kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban individu. Pencapaian hasil tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. | Indikator Kinerja Karyawan UMKM: 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kehadiran (Mathis et al., 2006) |

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Populasi penelitian ini adalah seluruh 1.000 pelaku UMKM binaan Rumah BUMN Jakarta yang telah terdaftar sebagai anggota. Untuk memperoleh sampel yang representatif, penelitian ini menggunakan teknik Probability Sampling dengan metode simple random sampling. Dengan menggunakan Tabel Isaac dan Michael serta tingkat kesalahan 5%, jumlah sampel yang ditentukan adalah 258 responden dari total populasi. Metode ini dipilih karena dianggap efektif dalam menghasilkan sampel yang dapat mewakili karakteristik populasi UMKM binaan Rumah BUMN Jakarta.

Menurut Sugiyono (2017), instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur fenomena alam atau sosial. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar melalui Google Forms sebagai instrumen pengumpulan data. Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah 4-point skala, yaitu: Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS): diberi nilai 1. Pilihan jawaban ini

digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Pengujian kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics 29*, untuk memastikan instrumen tersebut valid dan andal dalam mengukur fenomena yang diamati.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang berfungsi untuk memastikan sah atau tidaknya suatu alat ukur. Pada penelitian ini, uji validitas item kuesioner dilakukan dengan teknik korelasi Pearson (*Correlation Pearson*) menggunakan perangkat lunak SPSS. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,1216.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Sosialisasi (X1)

| Variabel | Item Pernyataan | Koefisien Korelasi (r hitung) | Nilai r tabel (N=260, df=N-2=258, $\alpha=5\%$) | Keterangan |
|-------------------|-----------------|-------------------------------|--|------------|
| X1 SOSIALISASI | X1 | 0,729 | 0,1216 | VALID |
| | X2 | 0,448 | 0,1216 | VALID |
| | X3 | 0,889 | 0,1216 | VALID |
| | X4 | 0,676 | 0,1216 | VALID |
| | X5 | 0,350 | 0,1216 | VALID |
| | X6 | 0,565 | 0,1216 | VALID |
| | X7 | 0,676 | 0,1216 | VALID |
| | X8 | 0,255 | 0,1216 | VALID |
| | X9 | 0,588 | 0,1216 | VALID |

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

| Variabel | Item Pernyataan | Koefisien Korelasi (r hitung) | Nilai r tabel (N=260, df=N-2=258, $\alpha=5\%$) | Keterangan |
|-----------------|-----------------|-------------------------------|--|------------|
| X2 PELATIHAN | X1 | 0,574 | 0,1216 | VALID |
| | X2 | 0,693 | 0,1216 | VALID |
| | X3 | 0,638 | 0,1216 | VALID |

| | | | | |
|--|-----|-------|--------|-------|
| | X4 | 0,659 | 0,1216 | VALID |
| | X5 | 0,253 | 0,1216 | VALID |
| | X6 | 0,938 | 0,1216 | VALID |
| | X7 | 0,794 | 0,1216 | VALID |
| | X8 | 0,469 | 0,1216 | VALID |
| | X9 | 0,876 | 0,1216 | VALID |
| | X10 | 0,388 | 0,1216 | VALID |
| | X11 | 0,674 | 0,1216 | VALID |
| | X12 | 0,717 | 0,1216 | VALID |
| | X13 | 0,828 | 0,1216 | VALID |

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan UMKM (Y)

| Variabel | Item Pernyataan | Koefisien Korelasi (r hitung) | Nilai r tabel (N=260, df=N-2=258, $\alpha=5\%$) | Keterangan |
|-------------------|-----------------|-------------------------------|--|------------|
| X1 SOSIALISASI | X1 | 0,794 | 0,1216 | VALID |
| | X2 | 0,325 | 0,1216 | VALID |
| | X3 | 0,617 | 0,1216 | VALID |
| | X4 | 0,730 | 0,1216 | VALID |
| | X5 | 0,491 | 0,1216 | VALID |
| | X6 | 0,762 | 0,1216 | VALID |
| | X7 | 0,591 | 0,1216 | VALID |
| | X8 | 0,671 | 0,1216 | VALID |
| | X9 | 0,503 | 0,1216 | VALID |
| | X10 | 0,346 | 0,1216 | VALID |
| | X11 | 0,679 | 0,1216 | VALID |
| | X12 | 0,584 | 0,1216 | VALID |

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada seluruh tabel uji validitas, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi item-total (r hitung) yang lebih kecil dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,1216. Sebagian besar item pertanyaan pada ketigas variabel valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, sedangkan beberapa item yang tidak valid akan dikeluarkan dari uji berikutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil kuesioner dapat disimpulkan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel jika memenuhi beberapa kriteria. Pertama, jawaban atau respons dari responden harus memiliki

jangkauan yang stabil dan konsisten. Kedua, nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha harus lebih dari 60% atau $> 0,60$, hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diukur memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Sebaliknya, nilai Cronbach's Alpha kurang dari 60% atau $< 0,60$ hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 6. Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Hitung Cronbach's alpha | Jumlah Item | Keterangan |
|-------------------------|-------------------------------|-------------|-----------------------|
| X1 SOSIALISASI | 0,845 | 9 | Reliabilitas Sempurna |
| X2 PELATIHAN | 0,901 | 13 | Reliabilitas Sempurna |
| Y KINERJA KARYAWAN UMKM | 0,875 | 12 | Reliabilitas Sempurna |

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 6, nilai Cronbach's Alpha untuk setiap pernyataan dalam kuesioner lebih dari ($>$) 0,60. Maka, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 1 Uji t (Parsial)

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------|--------|-------|
| Model | | | |
| | | t | Sig |
| 1 | (Constant) | 12,037 | 0,000 |
| | SOSIALISASI | 10,907 | 0,000 |
| | PELATIHAN | 15,139 | 0,000 |

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 7, dan kriteria keputusan Uji t, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 Sosialisasi dan X2 Pelatihan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen karena memiliki probabilitas di bawah tingkat signifikansi $< 0,05$.

a. Pengaruh Sosialisasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM

Berdasarkan hasil yang didapatkan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05. Temuan ini diperkuat dengan nilai t hitung 10,907 yang jauh lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,969.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM

Berdasarkan hasil yang didapatkan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05. Temuan ini diperkuat dengan nilai t hitung 15,139 yang jauh lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,969.

Uji F

Tabel 2 Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | |
|--------------------|------------|---------|--------------------|
| Model | | F | Sig. |
| 1 | Regression | 455,459 | <,001 ^b |
| | Residual | | |
| | Total | | |

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 8, Uji F menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik (nilai signifikan < 0,001) jauh lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05. Hal ini menandakan bahwa secara bersama-sama, variabel independen (sosialisasi dan pelatihan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan UMKM Rumah BUMN Jakarta).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,765a | 0,585 | 0,583 | 2,622 |

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 9, diperoleh nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,583. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model regresi memberikan informasi sebesar 58,3% untuk memprediksi nilai variabel dependen. Selain itu, dari variasi variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas data responden untuk seluruh variabel penelitian tergolong baik. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya responden yang memberikan jawaban sesuai dengan ketentuan dalam setiap survei. Penjelasan lebih lanjut mengenai setiap variabel penelitian akan dipaparkan di bawah ini:

Pengaruh Sosialisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, disimpulkan bahwa sosialisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Abdullah & Nasionalita, 2018) yang menunjukkan bahwa sosialisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai UMKM.

Sosialisasi merupakan bagian dari komunikasi yang menginformasikan pihak lain dalam bentuk instruksi agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan arahan. Sosialisasi yang masif menjadi bukti bahwa perusahaan memiliki kepedulian tinggi dengan kinerja karyawan. Sehingga kesalahan dalam bekerja dapat diminimalkan. Untuk itu, semua pegawai yang ada dalam struktur organisasi perlu duduk bersama merencanakan dan membagi tugas sosialisasi. Setiap orang dapat memiliki peran yang berbeda. Adanya pembagian tugas yang jelas, membantu masyarakat memahami keberadaan masing-masing personalia dan manfaat keberadaannya bagi kepentingan masyarakat.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan UMKM

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maulana et al., 2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai UMKM. Hal tersebut dikarenakan pelatihan memungkinkan sebagian besar organisasi atau perusahaan untuk memenuhi tujuan dan target yang dimiliki. Dengan demikian karyawan dapat mempelajari konsep kerja baru, menambah keterampilan, meningkatkan sikap kerja serta meningkatkan produktivitas. Pelatihan diperlukan untuk pertumbuhan organisasi.

Hal ini bermanfaat bagi majikan dan karyawan, itu membuat karyawan lebih efisien yang mengarah pada hasil dan pertumbuhan organisasi yang lebih baik. Bagi karyawan, pelatihan memiliki manfaat yakni menjadi lebih efektif dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dan membantu menghilangkan rasa takut mencoba tugas baru, dan memberikan karyawan jalan untuk berkembang. Pelatihan membantu meningkatkan moral karyawan dengan mengembangkan sikap positif, kepuasan kerja, dan pembelajaran yang ditingkatkan. Itu membuat mereka setia pada organisasi saat mereka mengembangkan rasa komitmen

Pengaruh Sosialisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan UMKM

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, disimpulkan bahwa sosialisasi dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Febriadi & Nasution, 2017) yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai UMKM.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yakni sosialisasi dan pelatihan terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan UMKM, Penelitian ini melibatkan 258 responden yang merupakan karyawan UMKM binaan Rumah BUMN Jakarta. Adapun hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sosialisasi memiliki signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ atau nilai t hitung sebesar $7.767 > t$ tabel 2,084. Dapat disimpulkan bahwa sosialisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah BUMN Jakarta.
2. Pelatihan memiliki signifikan sebesar 0,03 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $3.066 > t$ tabel 2,084. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah BUMN Jakarta.
3. Variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya bahwa sosialisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM pada Rumah BUMN Jakarta.
4. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa baik sosialisasi maupun pelatihan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan UMKM.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, perusahaan dapat mempertimbangkan temuan ini sebagai sumber informasi tambahan dalam membantu manajemen ketika akan membuat keputusan terkait hal-hal yang berhubungan dengan sosialisasi dan pelatihan. Perusahaan dapat berkomitmen untuk memberikan program yang lebih efektif, bermanfaat, dan berkelanjutan untuk pengembangan keterampilan dan peningkatan kesejahteraan karyawan UMKM. Sebab, sosialisasi dan pelatihan yang didapat oleh karyawan UMKM dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan UMKM binaan Rumah BUMN Jakarta.

6. DAFTAR REFERENSI

- Abdul, M. M., & Hudiyanto, H. (1996). *Pengantar manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Gunadarma.
- Abdullah, N. N., & Nasionalita, K. (2018). Pengaruh sosialisasi terhadap pengetahuan pelajar mengenai hoax: Studi pada program diseminasi informasi melalui media Jukrak di SMKN 1 Pangandaran. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 106–119.

- Akbari, D., Nurlenawati, N., & Fatricia, F. A. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pelaku UMKM Karawang: Kasus pada peserta UMKM Juara.
- Azmi, N., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2024). Strategi digital marketing untuk UMKM fashion dan aksesoris wanita. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 2(2), 130–137.
- Dwi, F. A., Hardjanto, I., & Hayat, A. (2013). Pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) melalui fasilitasi pihak eksternal dan potensi internal. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(6), 1286–1295.
- Fayol, H. (1916). *General and industrial management*. (Berilustrasi, Martino Publishing, 2013).
- Febriadi, B., & Nasution, N. (2017). Sosialisasi dan pelatihan aplikasi Google Form sebagai kuisioner online untuk meningkatkan kualitas pelayanan. *Inovtek PolBeng*, 2(1), 68–72.
- Khasanah, U., Muttaqien, F., & Aisyah, N. B. (2019). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 2, 452–459. <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress>
- Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia* (Dian Angelia, Trans.). Salemba Empat.
- Muzdalifa, I., Rahma, I. A., & Novalia, B. G. (2018). Peran fintech dalam meningkatkan keuangan inklusif pada UMKM di Indonesia: Pendekatan keuangan syariah. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 3(1).
- Nurmauliddiana, A. N., & Nasionalita, K. (2018). Pengaruh sosialisasi terhadap pengetahuan pelajar mengenai hoax: Studi pada program diseminasi informasi melalui media Jukrak di SMKN 1 Pangandaran. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 106–119.
- Pramestiningrum, D. R., & Iramani, I. (2020). Pengaruh literasi keuangan, financial capital, kebijakan pemerintah terhadap kinerja usaha pada usaha kecil dan menengah di Jawa Timur. *Journal of Business and Banking*, 9(2), 279. <https://doi.org/10.14414/jbb.v9i2.1750>
- Qudsi, L. J., Astuti, S., & Safitri, C. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja UMKM Jakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 1151–1164. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.4376>
- Rivai, V., & Jauvani, S. E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Rumah BUMN. (2023). *Rumah BUMN*. <https://panel.rumah-bumn.id/rkb>
- Sanggita, & Heru, A. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Van Aroma. *Ilmu Sosial, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(3), 1087–1108.

- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Suryana, R. (2014). Sosialisasi kebijakan pemerintah kepada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 1–14.
- Susanti Butar Butar, F., Manajemen Bisnis, J., & Neheri, P. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 103–109.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Warta Edisi: 60*.
- Wati, P., Aditiaga, Z., & Yuliana, L. (2024). Implementation of social media marketing in the florist business. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 1915–1924.
- Yuliana, L. (2020). Manajemen rantai pasok produksi rak piring aluminium di Depok: Studi kasus pada PD. Sumber Jaya Aluminium. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 3(2), 97–105.
- Yuliana, L. (2022). Potensi gerakan anti food waste dalam penguatan perekonomian UMKM. *Efektor*, 9(2), 286–295.
- Yuliana, L., Antonius, W. S., & Purwoko, B. (2016). Analisis strategi korporat pengetahuan aset dan opini pakar terhadap kinerja perusahaan terbuka. *Ekobisman: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 1(2), 122–142.
- Yuliana, L., Saptorinie, N., Priantono, T. D., Rizkyllah, A., & Masnia, M. (2022). Perubahan perilaku konsumen dan peran influencer terhadap pola konsumtif dalam kondisi pandemi: Studi kasus pada karyawan yang bekerja secara work from home. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 4(1), 26–42.