

**HUBUNGAN PENDAMPINGAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
PENINGKATAN KAPASITAS USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH  
DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Oleh**

*Rizky Armanda Putra*  
**NPM 2156041029**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2025**

## **ABSTRAK**

### **HUBUNGAN PENDAMPINGAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KAPASITAS USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**RIZKY ARMANDA PUTRA**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh masih rendahnya kapasitas pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) binaan Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung, terutama dalam aspek manajerial, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan pasar. Program pelatihan dan pendampingan yang telah dilaksanakan belum sepenuhnya menunjukkan efektivitas dalam meningkatkan kapasitas pelaku usaha. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pendampingan dan pelatihan terhadap peningkatan kapasitas UMKM. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel independen pendampingan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ), serta variabel dependen peningkatan kapasitas UMKM ( $Y$ ). Populasi penelitian berjumlah 1.899 UMKM binaan Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung, dengan sampel sebanyak 95 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendampingan dan pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kapasitas UMKM, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel berperan penting dalam memperkuat kemampuan manajerial, inovatif, dan adaptif pelaku UMKM di Kota Bandar Lampung.

**Kata Kunci:** Pendampingan, Pelatihan, Kapasitas UMKM

## ABSTRACT

### THE RELATIONSHIP OF MENTORING AND TRAINING WITH THE CAPACITY DEVELOPMENT OF MICRO, SMALL, AND MEDIUM ENTERPRISES IN BANDAR LAMPUNG CITY

By

RIZKY ARMANDA PUTRA

*This study is motivated by the low capacity of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) fostered by the Office of Cooperatives and SMEs of Bandar Lampung City, particularly in managerial, innovation, and adaptability aspects. Training and mentoring programs implemented by the government have not fully demonstrated their effectiveness in improving business capacity. This research aims to determine the relationship between mentoring and training on the capacity development of MSMEs. The study employs a quantitative approach with two independent variables mentoring ( $X_1$ ) and training ( $X_2$ ) and one dependent variable, MSME capacity development ( $Y$ ). The population consists of 1,899 MSMEs under the Office of Cooperatives and SMEs of Bandar Lampung City, with a sample of 95 respondents determined using the Slovin formula with a 10% margin of error. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 25, including validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results show that mentoring and training have a positive and significant relationship with MSME capacity development, both partially and simultaneously. These findings indicate that mentoring and training play an essential role in strengthening the managerial, innovative, and adaptive capabilities of MSME actors in Bandar Lampung City.*

**Keywords:** *Mentoring, Training, MSME Capacity*

**HUBUNGAN PENDAMPINGAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
PENINGKATAN KAPASITAS USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH  
DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**  
*Rizky Armando Putra*

**Skripsi**  
**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar**  
**SARJANA ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**Pada**  
**Jurusan Ilmu Administrasi Negara**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS LAMPUNG**  
**BANDAR LAMPUNG**  
**2025**

Judul Skripsi

: HUBUNGAN PENDAMPINGAN DAN  
PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN  
KAPASITAS USAHA MIKRO KECIL DAN  
MENENGAH DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Nama Mahasiswa

: **Risky Armanda Putra**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **2156041029**

Program Studi

: **S-1 Ilmu Administrasi Negara**

Fakultas

: **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Prof. Dr. Bambang Utomo S, M.Si**

NIP. 19630206 198803 1 002



**Dodi Faedhulloh, S.Sos., M.Si**

NIP. 19880712 201903 1 012

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara



**Dr. Susana Indriyati Caturiani, S.I.P., M.Si**

NIP. 19700914 200604 2 001

## MENGESAHKAN

### 1. Tim Pengudi

Ketua

: Prof. Dr. Bambang Utoyo S, M.Si.

*Lans*  
.....  
.....  
.....

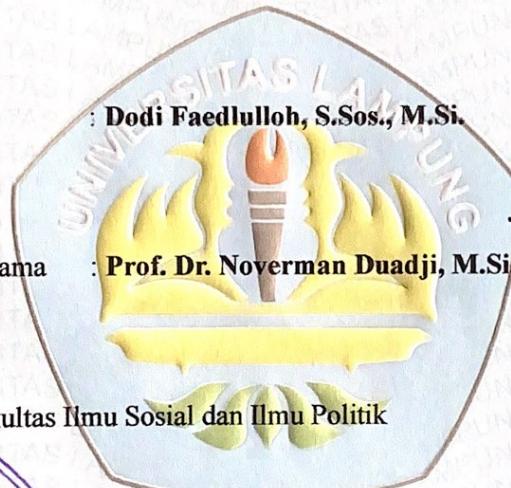
Sekretaris

: Dodi Faedlulloh, S.Sos., M.Si.

Pengudi Utama

: Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si.

.....  
.....



### 2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



*JK*  
Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.

NIP. 1976082120 0003 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 17 Oktober 2025

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Pengaji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 14 Oktober 2025  
Yang Membuat Pernyataan



Rizky Armando Putra  
NPM. 2156041029

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Rizky Armanda Putra lahir di Panjang, Bandar Lampung, Pada tanggal 16 Maret 2003, Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan Jauhari dan Tumini. Peneliti memiliki 1 kakak bernama Ayu Gusti Padira dan kedua adik bernama Rafi Ahmad Jaya Negara Putra dan Faizan Dhanis Al Fajar. Jenjang pendidikan penulis dimulai di TK Dwi Warna Panjang, Bandar Lampung, yang berhasil diselesaikan pada tahun 2008. Kemudian, Penulis melanjutkan pendidikan ke SDN 2 Campang Raya, Bandar Lampung dan berhasil menyelesaikan pada tahun 2015. Setelah menyelesaikan pendidikan dasar, penulis melanjutkan pendidikan ke SMPN 5 Bandar Lampung, dan diselesaikan pada tahun 2018. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikannya ke SMAN 1 Bandar Lampung dan berhasil diselesaikan pada tahun 2021. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan studi pada jenjang strata satu (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Lampung, selama menjadi mahasiswa penulis aktif di organisasi internal kampus, Penulis pernah menjabat sebagai kepala bidang Minat Dan Bakat pada HMJ Administrasi Negara Unila periode 2024, penulis juga ikut serta aktif dalam kegiatan lain seperti menjadi ketua pelaksana Himagara Meet Up 2022, Ketua Pelaksana kegiatan Art Session Himagara 2023 serta ketua pelaksana acara tingkat nasional pada kegiatan Himagara Fantastic Event 2023.

## MOTTO

*Allahumma yassir wala tu'assir rabbi tammim bil khair*

”Ya Allah, permudahkanlah (urusanku) dan janganlah persulit. Tuhanku,  
sempurnakanlah urusanku dengan kebaikan”

Semua yang tlah diberikan olehnya, pasti ada rencana yang indah  
Dan tak perlu merasa gelisah, bersyukurlah dan berserah

**- Rumah Sakit -**

Derita akan menimpa setiap manusia, apapun pekerjaannya.  
Sebab ketika seseorang tidak menderita, tidak gila, dan tidak merindukan sesuatu,  
Niscaya ia tak akan pernah sampai kepada-Nya. Sesuatu tidak akan didapat  
dengan mudah tanpa adanya derita, entah sesuatu itu berupa kesuksesan di dunia  
maupun akhirat, kekayaan ataupun kekuasaan, maupun ilmu atau bintang  
gemintang.

**- Jalāl ad-Dīn Rūmī**, dalam karyanya *Fīhi Ma Fīhi*

## **PERSEMPAHAN**

***Bismillahirrohmanirrohim***

*Alhamdulillahirobbil'alamin*

*Penulis mempersempahkan skripsi ini sebagai tanda cinta dan kasih yang tulus kepada*

*Kedua orang tua ku tersayang, Ayah Jauhari, SH.,MH. dan Ibu Tumini yang telah merawat dan membesarkanku, menjadi saksi dalam perjuanganku dalam menyelesaikan skripsi ini, dan selalu mendukung apapun keputusanku. Terimakasih juga karena tidak pernah henti mendoakan ku dari kecil hingga sekarang.*

*Terimakasih untuk semua orang terdekatku yang mendo'akan dan mendukung selesainya skripsi ini, semoga segala kebaikan kalian mendapat balasan dari Allah SWT.*

## **SANWACANA**

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Pendampingan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kapasitas Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kota Bandar Lampung”. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Administrasi Negara di Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, yang telah memberikan arahan, dukungan, serta inspirasi selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., Wakil Dekan Bidang Akademik sekaligus dosen penguji utama atas kesediannya untuk memberikan masukan dan saran-saran dalam proses penyelesaian skripsi, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya atas waktu, ilmu, dan penyempurnaan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, M.Si., Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum, atas perhatian dan bantuan yang turut mendukung kelancaran administrasi selama masa studi.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.I.P., M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, atas dedikasi dan motivasi yang selalu diberikan kepada mahasiswa, termasuk penulis, dalam mengembangkan potensi akademik dan non-akademik.
5. Ibu Dr. Susana Indriyati, S.I.P., M.Si., Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, atas arahan, semangat, serta bimbingan yang senantiasa mendorong penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

6. Bapak Prof. Dr. Bambang Utoyo S. M.Si., Dosen Pembimbing Utama atas kesediannya untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini. Di tengah kesibukan dan tanggung jawab yang begitu padat, Bapak tetap meluangkan waktu untuk membaca, mengoreksi, dan memberikan masukan yang sangat berharga bagi penulis.
7. Bapak Dodi Faedlulloh, S.Sos., M.Si., selaku dosen pembimbing kedua. Dengan penuh rasa hormat dan ketulusan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas segala bimbingan, arahan, serta dukungan yang telah bapak berikan selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A. Dosen Pembimbing Akademik atas kesediannya untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses pemilihan judul skripsi.
9. Seluruh Dosen dan Staf Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung meski tak dapat disebutkan namanya satu persatu, tetapi tidak mengurangi rasa hormat Peneliti kepada bapak dan ibu semua. Peneliti sangat bersyukur dapat diajarkan oleh bapak dan ibu dosen semua. Terima kasih telah memberikan ilmu yang bermanfaat dalam hidup Peneliti.
10. Seluruh pihak Perwakilan Dinas Koperasi dan UKM. Terima kasih telah berpartisipasi aktif dalam kegiatan penelitian terkhusus Ibu Riana Apriana, AP., MM selaku Kepala Dinas Koperasi dan UKM kota Bandar Lampung serta kepada Ibu Rachmawati, S.H., M.H., selaku Sekretaris Dinas Koperasi dan UKM, atas dukungan, arahan, serta kesempatan yang telah diberikan kepada penulis selama melaksanakan PKL dan penelitian di Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung
11. Secara khusus kepada kedua orang tua penulis, Ayah Jauhari, SH.,MH. dan Ibu ku Tumini Amd.Kes. yang sangat saya sayangi dan menjadi sosok panutan, sumber semangat, dan inspirasi yang tak tergantikan. Terimakasih untuk selalu mendoakan, menemani, selalu mengerti keadaan penulis dan selalu mendukung apapun keputusan penulis. Mustahil penulis mampu melewati semua permasalahan yang di alami selama ini tanpa campur tangan, do'a, ridho dan dukungan dari Ayah dan Ibu penulis. Semoga karya tulis ini menjadi

kebanggan kecil bagi kalian kedua orang tua ku, sebagaimana kalian selalu menjadi kebanggan terbesar dalam hidup ku. Semoga Allah SWT. Membalas setiap ketulusan hati dan kebaikan kalian dengan limpahan rezeki, kesehatan, serta kebahagian yang senantiasa menyertai setiap langkah hidup.

12. Uwo dan adik adik ku tersayang, Ayu Gusti Padira, S.M., Rafi Ahmad Jaya Negara Putra dan adik bungsu ku Faizan Dhanis Al Fajar. Terimakasih karena telah menjadi saksi bisu penulis selama proses penggerjaan skripsi ini, Terimakasih juga selalu memberikan semangat dan memotivasi dalam menjalani skripsi ini, Dan karena kalianlah saya lebih bersemangat dalam menempuh sarjana. Kelak kita bisa membahagian kedua orang tua.
13. Safira Ghassani Zatalina, S.I.P. Terimakasih sudah menjadi salah satu sumber motivasi penulis dalam menyelesaikan karya tulis ilmiah ini sebagai salah satu bentuk penulis dalam memantaskan diri telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung,mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah. Terima kasih atas pengalaman pembelajaran dan cinta yang telah diberikan hingga penulis mampu berada di titik ini.
14. Bang Rivaldo Asad Akbar dan Bang Alif Listiansyah. Yang selalu memberikan dukungan dan motivasi sejak penulis berada di semester satu perkuliahan hingga akhirnya bisa menyusul abang abang untuk lulus, Meskipun setelah ini akan menjalani kehidupan masing masing yang berbeda, kesibukan yang berbeda, dan mungkin berada di kota berbeda, semoga pertemanan ini selalu terjaga. Terimakasih untuk segalanya dan untuk selalu bisa di andalkan, menyemangati, dan selalu membantu dalam menjalani skripsi ini.
15. Rekan seperjuangan Gilgamara Angkatan 2021. Khususnya Akbar, Agoy, Gery, Iqbal, Reza, Fajar, Fido, dan Apip atas setiap kebersamaan dari awal perkuliahan hingga sampai di akhir ini. Terimakasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penyusunan penulis hingga menyelesaikan studi ini.
16. Terimakasih untuk keluarga besar Distrik Negara, Bang Dika, Bang Arsyah, Bang Yanuar, Bang Riki, Bang Raihan, Bang Rizki, Bang Rafi, Naufal Zakwan, Raja, Arwin, Marco, Aziz, Zuhri, Al, Kerbi, Adib, Terimakasih atas

momen kebersamaanya yang membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi tanpa terkecuali.

17. Keluarga Besar ANHR, Terimakasih telah menjadi rumah berkumpul yang hangat, menyenangkan, serta selalu menerima segala kekurangan dan kelebihan yang salah satu dari kita punya. Suka dan duka telah dilalui bersama dalam proses pendewasaan diri sejak penulis masih menempuh pendidikan di bangku SMA, Semoga kelak kita bisa sukses bersama.
18. Teman-teman Akamsi penulis, Ferli, Esa, Andre, Agoy, Dp, Kiwil dan Abi yang selalu memberikan dukungan yang begitu luar biasa dalam segala hal.
19. Bang Jun, Bang Suhadi, Bang Hendi, Bang Dimas, Bang Dinan, Bang Donny dan Bang Regen. Terimakasih sempat menemani hari-hari penulis pada masa PKL di Dinas Koperasi dan UKM, yang selalu menyemangati penulis dalam menyelesaikan masa perkuliahan, Terimakasih juga untuk pertemanan kita yang masih berjalan dan akan terus berjalan.
20. Ibu Ferdianasari SE., MM. dan Ibu Yohana, SE. Mentor seruangan penulis di Bidang Sekretariat Dinas Koperasi dan UKM saat penulis melakukan masa PKL, Terimakasih atas bimbingan, arahan, serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama melaksanakan kegiatan praktik kerja lapangan.
21. Dan, semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, yang jika nama nya tidak dapat disebutkan satu persatu.

Terima kasih banyak penulis ucapkan atas bantuan dan dukungan, bimbingan, masukan, dan arahannya. Semoga Allah SWT membala kebaikan Bapak/Ibu dan Saudara semua dengan pahala yang berlimpah.

Bandar Lampung, 14 Oktober 2025  
Penulis

Rizky Armando Putra

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA 8</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Pendampingan.....	14
2.3 Pelatihan.....	18
2.4 Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).....	23
2.5 Kerangka Berpikir.....	27
2.6 Hipotesis Penelitian .....	29
<b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Metode Penelitian .....	31
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.2.1 Tempat Penelitian .....	31
3.2.2 Waktu Penelitian .....	32
3.3 Variabel Penelitian.....	32
3.4 Populasi dan Sampel .....	32
3.4.1 Populasi .....	32
3.4.2 Sampel.....	33
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	34
3.5.1 Peran Tenaga Pendamping (Variabel X1).....	38
3.5.2 Pelatihan (Variabel X2).....	39
3.5.3 Meningkatkan Kapasitas UMKM (Variabel Y) .....	40
3.6 Jenis dan Sumber Data .....	41
3.6.1 Data Primer .....	41

3.6.2 Data Sekunder .....	41
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.8 Uji Prasyarat Instrumen .....	42
3.8.1 Uji Validitas .....	42
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	43
3.9 Teknik Analisis Data .....	44
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	44
3.9.2 Uji Asumsi Klasik .....	44
3.9.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
3.9.4 Uji Hipotesis.....	45
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
4.1 Gambaran Umum Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung .....	47
4.2 Visi, Misi dan Tujuan Dinas Koperasi dan UKM .....	50
4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Koperasi dan UKM .....	50
4.4 Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung ..	51
4.5 Hasil Penelitian .....	52
4.5.1 Karakteristik Responden.....	52
4.5.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden .....	55
4.5.3 Hasil Prasyarat Instrumen.....	62
4.5.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	65
4.5.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
4.5.6 Hasil Uji Hipotesis .....	68
4.5.7 Pembahasan.....	72
<b>V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>86</b>
5.1 Simpulan .....	86
5.2 Saran .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>91</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>95</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel	Halaman
1. Data UMKM yang meningkat labanya .....	5
2. Penelitian Terdahulu .....	8
3. Definisi Operasional.....	35
4. Pengukuran Skala Likert.....	42
5. Kriteria Koefisien Korelasi .....	47
6. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
7. Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	53
8. Karakteristik Responden berdasarkan Lama usaha berjalan.....	54
9. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis usaha UMKM.....	55
10. Kategori Mean.....	56
11. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Pendampingan .....	57
12. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Pelatihan.....	59
13. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Peningkatan Kapasitas UMKM .....	61
14. Hasil Uji Validitas Hubungan Pendampingan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kapasitas UMKM di Kota Bandar Lampung.....	63
15. Hasil Uji Reliabilitas .....	64
16. Hasil Uji Normalitas .....	65
17. Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
18. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	67
19. Hasil Uji t (Parsial) Coefficientsa .....	69
20. Hasil Uji F (Simultan).....	71
21. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	72

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berpikir.....	28
2. Struktur Organisasi .....	52

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Usaha Mikro Kecil Menengah selalu digambarkan sebagai sektor yang mempunyai peranan penting di negara berkembang karena sebagian besar jumlah penduduknya masih berpendidikan rendah dan hidup dalam usaha kegiatan kecil baik disektor tradisional maupun disektor modern, serta mampu menyerap tenaga kerja. Kemerosotan kapasitas pemerintah dalam menciptakan lapangan pekerjaan, telah mendorong berkembangnya sektor informal yang digunakan masyarakat sebagai sarana untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan, modal, dan pendapatan mereka (Suharto & Edi, 2008)

Pemerintah Kota Bandar Lampung merupakan salah satu daerah di Indonesia yang memiliki perhatian besar terhadap pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Hal ini tercermin dari salah satu dari tujuh misi pemerintah kota Bandar Lampung yaitu Mengembangkan dan memperkuat ekonomi daerah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Melalui sebuah program yang telah dirancang dengan cermat untuk mengembangkan, mendampingi dan memberdayakan para pelaku UMKM. Dalam peranannya UMKM menjadi kunci dalam menggerakkan roda perekonomian Indonesia yang tidak hanya terbatas pada penyediaan barang dan jasa, tetapi juga sebagai pencipta lapangan pekerjaan dan penggerak ekonomi lokal.

Data dari Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa sepanjang Januari hingga Mei 2024 terdapat penambahan sebanyak 50 UMKM baru yang dibina oleh pemerintah kota. Jumlah ini mencerminkan antusiasme masyarakat dalam berwirausaha. Selain itu, sebanyak 13.325 Nomor Induk Berusaha (NIB) telah diterbitkan oleh pemerintah kota pada

tahun 2024 sebagai bagian dari upaya formalisasi UMKM agar memiliki akses yang lebih luas terhadap fasilitas pendukung usaha (*UMKM Binaan Pemkot Bandar Lampung Bertambah 50 - Tribunlampung.Co.Id*, n.d.)

Berdasarkan data Sistem Informasi Data Tunggal (SIDT) Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah RI, jumlah UMKM di Provinsi Lampung pada tahun 2024 mencapai 492.986 unit usaha yang terdiri dari usaha mikro, kecil dan menengah. Sehingga dapat dikatakan bahwa Lampung merupakan rumah bagi para pelaku UMKM yang memiliki kontribusi terhadap pemenuhan kebutuhan masyarakat Lampung. Berdasarkan data yang dirilis Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung 2024 bahwa di Kota Bandar Lampung, terdapat sekitar 57.652 UMKM yang tersebar perkecamatan di Bandar Lampung. Data menunjukkan bahwa UMKM di Kota Bandar Lampung dominan di Provinsi Lampung, dengan jumlah signifikan dan persebaran luas di berbagai kecamatan.

Meskipun UMKM memiliki peran strategis, Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh *Adiastita Dwi Septiani, R. (2024)*. UMKM masih menghadapi berbagai tantangan yang menghambat perkembangannya, seperti keterbatasan modal, manajemen bisnis yang kurang profesional, akses pasar yang terbatas, dan rendahnya kemampuan adaptasi terhadap teknologi digital. Untuk mengatasi tantangan tersebut, Seiring dengan tantangan yang dibawa oleh globalisasi dan persaingan pasar yang semakin ketat, upaya untuk memperkuat daya saing UMKM menjadi sangat penting. Salah satu pendekatan yang efektif adalah melalui program pendampingan yang dirancang untuk membantu UMKM meningkatkan efisiensi operasional dan akses ke pasar yang lebih luas. Dan selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Fajaruddin Pakpahan, 2025) Mengungkapkan bahwa banyak pelaku UMKM yang masih menghadapi berbagai kendala, terutama pada aspek kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Rendahnya tingkat pendidikan, keterampilan manajerial yang minim, kurangnya pemahaman teknologi, serta lemahnya adaptasi terhadap perubahan pasar merupakan persoalan umum yang dihadapi. Hal ini berdampak pada rendahnya efisiensi produksi, lambatnya inovasi, dan

lemahnya daya saing UMKM baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.

Pentingnya peningkatan kapasitas UMKM dalam konteks ini tidak dapat dipandang sebelah mata. Kapasitas UMKM tidak hanya mencakup aspek produksi, tetapi juga kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia, memasarkan produk secara efektif, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Peningkatan kapasitas ini sangat berhubungan dengan keberlanjutan dan daya saing UMKM di pasar yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, penguatan kapasitas melalui pelatihan dan pendampingan menjadi salah satu langkah strategis yang sangat dibutuhkan oleh pelaku UMKM di Bandar Lampung.

Temuan dari (Virgin Junio Arizona & Dwi Astuti, 2025) . Menunjukkan bahwa pendampingan dan pelatihan berkontribusi dalam peningkatan keterampilan manajerial dan teknis, sementara digitalisasi memperluas akses pasar UMKM, serta kolaborasi memperkuat daya saing usaha. Hambatan seperti minimnya adopsi teknologi dan rendahnya akses kepelatihan berkualitas masih menjadi tantangan yang memerlukan perhatian lebih. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan kualitas pelatihan, dukungan transformasi digital, kemitraan strategis, dan evaluasi berkala untuk mendorong pengembangan SDM yang berkelanjutan, sehingga UMKM dapat berkontribusi lebih signifikan terhadap perekonomian lokal.

Beberapa penelitian sebelumnya juga telah mengkaji hubungan antara variabel pelatihan dan pendampingan terhadap peningkatan kapasitas UMKM. Penelitian oleh Rakista et al.(2024) di Desa Sukaraha menunjukkan bahwa pelatihan kewirausahaan dan komunikasi pemasaran meningkatkan pemahaman pelaku UMKM tentang ide usaha, motivasi, dan pengembangan strategi pemasaran (termasuk promosi, identitas merek) bagi usaha kreatif desa. Sementara itu, studi oleh Permata, C. P., Sumarto, S., Soleh, A., & Rindawati (2025) di Pulau Enggano menemukan bahwa pelatihan kewirausahaan yang digabungkan dengan pendampingan pasca pelatihan memiliki peran besar

dalam mengatasi kendala seperti keterbatasan alat produksi, modal usaha, serta akses pasar, sehingga memampukan pelaku usaha untuk memperluas skala usaha mereka. Namun, sebagian besar penelitian ini masih menekankan aspek spesifik dari kapasitas usaha (misalnya pemasaran, modal, dan produksi), dan kurang yang mengevaluasi kapasitas usaha secara menyeluruh atau menggunakan pendekatan integratif pelatihan dan pendampingan untuk semua aspek kapasitas usaha secara simultan.

Konsep pendampingan dan pelatihan menjadi relevan dalam konteks ini sebagai bagian dari pendidikan masyarakat yang bertujuan untuk memberdayakan pemilik dan pelaku UMKM. Pendampingan dan pelatihan dalam konteks UMKM tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan teknis, tetapi juga mencakup peran sebagai fasilitator, pendidik, dan motivator. Melalui pendampingan dan pelatihan yang efektif, pemilik UMKM dapat meningkatkan kemampuan manajerial mereka, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan performa bisnis. Maka dari itu Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung telah meluncurkan program pendampingan dan pelatihan UMKM.

Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung menyelenggarakan pelatihan kewirausahaan yang ditujukan untuk pelaku UMKM pemula. Pelatihan ini mencakup materi mengenai langkah-langkah memulai usaha kreatif, seperti pengelolaan produk, pembentukan merek, proses perizinan (seperti Nomor Induk Berusaha/NIB, Produk Industri Rumah Tangga/PIRT, Badan Pengawas Obat dan Makanan/BPOM, sertifikasi halal, serta Hak Kekayaan Intelektual/HKI), modal usaha, pemasaran, pencatatan keuangan, dan pengembangan usaha. Sebagai contoh, pada 20 Mei 2024, pelatihan kewirausahaan diadakan dengan peserta sebanyak 100 orang, dan dilaksanakan dengan menggandeng ahli kewirausahaan untuk memberikan wawasan praktis mengenai pengelolaan usaha (*Pemkot Bandarlampung Adakan Pelatihan Kewirausahaan Bagi Pelaku Usaha UMKM Pemula - Lampungtoday.Com, n.d.*)

Dan juga dalam upaya meningkatkan kualitas produk UMKM, Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung juga memberikan pendampingan kepada pelaku UMKM dalam proses pengajuan sertifikasi halal melalui program SEHATI (Sertifikat Halal Gratis). Meskipun sertifikat halal dikeluarkan oleh Kementerian Agama, Dinas Koperasi dan UKM berperan sebagai fasilitator untuk membantu pelaku UMKM dalam memahami dan mengajukan permohonan sertifikat halal. Pada tahun 2022, sekitar 840 pelaku usaha di Bandar Lampung telah berhasil mengajukan sertifikat halal melalui program ini, yang tentunya membuka peluang pasar yang lebih luas bagi produk-produk lokal (Lampung, 2022)

Pelatihan dan pendampingan memiliki hubungan yang saling menguatkan. Pelatihan menyediakan dasar-dasar pengetahuan dan keterampilan, sementara pendampingan berperan dalam memastikan bahwa pengetahuan tersebut diterapkan secara tepat dalam kegiatan usaha. Tanpa pendampingan, hasil pelatihan seringkali tidak optimal karena pelaku UMKM menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan materi yang telah diterima.

Studi oleh (Amah et al., 2022) dalam konteks pelatihan manajemen keuangan di Desa Sukorejo, Kabupaten Madiun, menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti oleh proses pendampingan menghasilkan pemahaman yang lebih baik dan keberhasilan dalam penyusunan laporan keuangan usaha.

Berikut ini adalah data LAKIP yang dirilis oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung, didapatkan data sebagai berikut : pada tahun 2024 yaitu sebesar 1.115 Unit UMKM yang meningkat labanya dengan jumlah UMKM dalam pengawasan sebanyak 1.899 Unit Usaha.

**Tabel 1. Data UMKM yang meningkat labanya**

<b>Uraian</b>	<b>Tahun</b>	<b>Tahun</b>	<b>Tahun</b>	<b>Tahun</b>	<b>Tahun</b>
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Jumlah UMKM yang dalam pengawasan</b>	1.899	1.899	1.899	1.899	<b>1.899</b>

<b>Jumlah UMKM yang meningkat labanya</b>	400	430	580	650	<b>1.115</b>
<b>Persentase UMKM yang meningkat labanya</b>	21,6	22,64	30,54	34,20	<b>60,55</b>

*Sumber : diolah oleh peneliti (2025)*

Berdasarkan tabel 1 di atas, implementasi program pendampingan ini belum sepenuhnya efektif. Meskipun berbagai program pendampingan dan pelatihan telah dilaksanakan oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung untuk mendukung peningkatan kapasitas UMKM. Melalui data yang dirilis oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung pada tahun 2024 dalam LAKIP 2024 bahwasannya dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa permasalahan yaitu belum optimalnya dukungan, kerja sama, kemitraan dan koordinasi dengan pihak terkait untuk pengembangan UMKM, rendahnya penguasaan terhadap teknologi informasi bagi UMKM untuk memanfaatkan *IT* bagi perluasan jaringan pemasaran. Banyak pelaku UMKM yang belum mengalami peningkatan signifikan dalam hal kualitas produk, manajemen usaha yang masih tradisional belum berorientasi pada *supply and demand* (hukum permintaan dan penawaran), maupun pemasaran digital. Sebagian UMKM masih kesulitan dalam mengakses informasi pasar, teknologi, dan pembiayaan, yang seharusnya dapat difasilitasi melalui peran tenaga pendamping. Selain itu, keterbatasan jumlah dan kompetensi tenaga pendamping menjadi kendala utama dalam optimalisasi program. evaluasi terhadap dampak program pendampingan dan pelatihan terhadap peningkatan kapasitas UMKM juga masih terbatas. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana program pendampingan dan pelatihan ini benar-benar mampu meningkatkan kapasitas UMKM di Kota Bandar Lampung.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pendampingan dan pelatihan terhadap peningkatan kapasitas umkm di Bandar Lampung untuk dilakukan guna mengevaluasi implementasi program tersebut dan mengidentifikasi terkait faktor-faktor penghambat dalam implementasi peran tenaga pendamping dan pelatihan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat

memberikan masukan berharga bagi dinas koperasi dan ukm dalam upaya meningkatkan kualitas layanannya di kota Bandar Lampung.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **”HUBUNGAN PENDAMPINGAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KAPASITAS USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI KOTA BANDAR LAMPUNG ”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat hubungan antara pendampingan dan peningkatan kapasitas UMKM di Kota Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat hubungan antara pelatihan dan peningkatan kapasitas UMKM di Kota Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat hubungan antara pendampingan dan pelatihan secara simultan dengan peningkatan kapasitas UMKM di Kota Bandar Lampung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui hubungan antara pendampingan dan peningkatan kapasitas UMKM di Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui hubungan antara pelatihan dan peningkatan kapasitas UMKM di Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui hubungan antara pelatihan dan pendampingan secara simultan dengan peningkatan kapasitas UMKM di Kota Bandar Lampung.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori administrasi publik, khususnya dalam hal peran pemerintah daerah (dalam hal ini Dinas Koperasi dan UKM) dalam mendukung pembangunan ekonomi melalui program pendampingan UMKM.

## 2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan rekomendasi bagi Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung untuk meningkatkan kualitas program pendampingan UMKM, baik dari segi metode, strategi, maupun implementasi sehingga mereka dapat lebih efektif dalam membantu pelaku UMKM.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan dalam tinjauan pustaka berfungsi untuk menyusun alur yang sistematis dalam konsep dan teori. Untuk melengkapi penelitian ini, Penulis menjadikan penelitian sebelumnya sebagai rujukan atau standar, Adapun penelitian sebelumnya yang dijadikan rujukan adalah sebagai berikut.

**Tabel 2. Penelitian Terdahulu**

No	Nama <b>Penulis</b>	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	<b>Limitasi</b>
1.	Ridwan Fahrudin (2011)	Peran Pusat Pendampingan Usaha Kecil dan Menengah (P3UKM) dalam Pengembangan UKM di Kota Sukabumi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaku UKM didampingi dengan sangat komprehensif oleh pendamping. Hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek pendampingan yang dilakukan yang meliputi, permodalan, manajemen, pe masaran, dan teknologi. Namun UKM binaan belum proaktif dalam memanfaatkan fasilitas pedampingan tersebut.	Penelitian mungkin hanya melibatkan sebagian kecil UMKM binaan P3UKM Sukabumi, sehingga tidak mewakili seluruh populasi. UMKM yang berpartisipasi cenderung yang sudah aktif bermitra dengan P3UKM, mengabaikan UMKM yang tidak terjangkau program.

2.	Astrid, Aprica, Isabella, Pipit Novilasari Sanjaya (2022)	Efektivitas Pendampingan Konsultan Pendamping UMKM Terhadap Kinerja UMKM : Studi Kasus pada UMKM Kabupaten Mesuji	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Konsultan pendamping bagi UMKM sangat dibutuhkan khususnya di daerah-daerah agar informasi yang bermanfaat bagi UMKM dapat tersampaikan. Kabupaten Mesuji hendaknya lebih ditingkatkan lagi karena keberhasilan pendampingan yang dilakukan dapat menjadi acuan daerah-daerah lain yang belum memiliki konsultan pendamping UMKM.	Penelitian ini hanya dilakukan di Kabupaten Mesuji, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk wilayah lain yang memiliki karakteristik sosial, ekonomi, dan budaya yang berbeda.
3.	Arsakti Foreignyca Dewi (2020)	Peran Pembinaan, Pelatihan dan Pendampingan Dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang dalam Peningkatan Kinerja Usaha UMKM Binaan.	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peran yang dilakukan oleh dinas koperasi dan usaha mikro kota Semarang dalam hal pembinaan diwujudkan dalam bentuk program inkubasi bisnis. Sedangkan untuk pelatihan diwujudkan dalam bentuk pelatihan manajemen dan bisnis plan.	Penelitian mungkin hanya melibatkan sebagian kecil UMKM binaan (misalnya hanya 50 dari 1000 UMKM), sehingga hasil tidak mewakili seluruh populasi.

---

4.	Miriam Bruhn, Dean Karlan, Antoinette Schoar (2013)	<i>The Impact of Consulting Services on Small and Medium Enterprises : Evidence from a Randomized Trial in Mexico</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya keterampilan manajerial merupakan kendala penting bagi pertumbuhan perusahaan dan kemampuan untuk menahan guncangan ekonomi.	Studi ini dilakukan di Mexico, sehingga temuan mungkin tidak sepenuhnya berlaku di negara dengan kondisi ekonomi, budaya, atau regulasi yang berbeda (misalnya di Asia atau Afrika).
5.	Muzaffar Hussain, Abdul Rahim, Najib (2016)	<i>Mentoring and Organizational Performance: A review of effects of Mentoring on Small and Medium enterprises.</i>	Temuan penelitian menggambarkan bahwa pendampingan berdampak positif pada kinerja bisnis. Selain itu, hasilnya juga berimplikasi pada saran pengambilan keputusan yang signifikan bagi UKM bahwa peningkatan kinerja bisnis dapat dicapai dengan memungkinkan program pendampingan yang efisien.	Lebih banyak membahas UMKM manufaktur/teknologi dibanding sektor tradisional (pertanian, kerajinan) yang dominan di ekonomi berkembang.

---

*Sumber : Diolah oleh peneliti, (2025)*

Berdasarkan perbandingan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian yang akan dilakukan mengenai Hubungan Pendampingan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kapasitas Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kota Bandar Lampung memiliki kesamaan,yaitu meneliti pendampingan dan pelatihan terhadap usaha mikro kecil dan menengah dalam implementasinya. Perbedaan utama terletak pada lokasi penelitian dan metode penelitian yang digunakan.penelitian ini menggunakan

metode kuantitatif yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat di generalisasikan terhadap populasi yang diteliti. Sehingga penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan secara verbal tetapi menyajikan data-data berupa angka yang merupakan hasil dari statistik.

Metode kuantitatif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat hubungan pendampingan dalam meningkatkan kapasitas usaha mikro kecil menengah di kota bandar lampung.

## **2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Bintoro D, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam suatu bisnis yang dimiliki oleh suatu bisnis secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bisnis.

### **2.2.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Bintoro D, 2017) dalam mengelola sumber daya manusia yang tersistem dalam suatu bisnis, manajemen sumber daya manusia dalam suatu bisnis dapat diklasifikasikan ke dalam fungsi operasional, yaitu:

#### **1. Pengadaan**

Pengadaan merupakan fungsi yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan

evaluasi formular lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

## 2. Pengembangan

Pengembangan merupakan fungsi yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

## 3. Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

## 4. Integrasi

Integrasi dalam artian ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

## 5. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan dalam hal ini tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap Kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

## 6. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi ini memiliki arti sebagai tindakan memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pension, pemberhentian dan pemecatan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesikan bahwa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan serta efektivitas suatu organisasi. Fungsi pengadaan memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, fungsi pengembangan berfokus pada peningkatan kualitas dan kompetensi karyawan, sementara kompensasi menjadi instrumen motivasi yang mendorong produktivitas. Selanjutnya, fungsi integrasi dan

pemeliharaan menekankan pada terciptanya hubungan harmonis antara kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat, sekaligus mempertahankan loyalitas serta kinerja karyawan. Adapun fungsi pemutusan hubungan kerja menegaskan perlunya pengelolaan akhir masa kerja secara adil dan terstruktur. Dengan demikian, keterpaduan keenam fungsi operasional tersebut mencerminkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya bertujuan mengoptimalkan kinerja individu, tetapi juga memastikan keberlangsungan dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

## 2.2 Pendampingan

Pendampingan merupakan salah satu instrumen penting dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia, khususnya dalam konteks penguatan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Hakikatnya terdapat beragam definisi mengenai pendampingan. berbagai definisi memberi penekanan yang berbeda beda. perbedaan itu disebabkan latar belakang para ahli yang berbeda pula. Seperti yang disampaikan menurut Jim Ife ”pendampingan atau mentoring adalah proses yang melibatkan hubungan interpersonal antara seorang *mentor* (yang memiliki lebih banyak pengalaman atau pengetahuan dalam bidang tertentu) dan *mentee* (yang sedang belajar atau berkembang dalam bidang tersebut)”.

Selanjutnya menurut Ife Jim dalam (Rahmawati & Kisworo, 2017) menjelaskan bahwa pendampingan memiliki empat peran yaitu, *Facilitative Roles, Education Roles, Representational Roles dan Technical Roles*. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Fasilitator (*Facilitative Roles*) Peran fasilitator diartikan sebagai Peran yang berkaitan dengan stimulasi dan penunjang pengembangan masyarakat serta memberikan dukungan bagi masyarakat yang berkaitan dengan tugas antara lain seperti memberikan semangat sosial, negosiasi dan mediasi, memberikan dukungan, membangun *consensus*, memfasilitasi kelompok, pemanfaatan berbagai sumber daya, megatur serta pendakatan secara personal.

- 2) Pendidik (*Education Roles*) Peran pendidik diartikan sebagai pemberi masukan yang positif dan direktif berdasarkan pengetahuan dan pengalaman serta bertukar pengalaman dengan kelompok yang didampingi. Meningkatkan kesadaran Masyarakat, menyampaikan informasi, dan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kelompok yang didampingi.
- 3) Advokasi (*Representational Roles*) Peran representasional melibatkan pendamping dalam mewakili atau menyuarakan kepentingan kelompok yang didampingi di berbagai forum atau lembaga. Pendamping berperan sebagai perwakilan atau advokat yang memperjuangkan hak dan kebutuhan kelompok tersebut di hadapan pihak-pihak eksternal, seperti pemerintah, lembaga, atau masyarakat umum. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa suara dan kepentingan kelompok yang didampingi diakui dan dipertimbangkan dalam proses keputusan yang memengaruhi mereka.
- 4) Konsultan (*Technical Roles*) Peran teknis ini mencakup penyediaan dukungan, saran, dan bantuan teknis yang spesifik kepada kelompok yang didampingi. Pendamping berperan sebagai konsultan atau ahli yang memberikan bantuan dalam bidang-bidang tertentu yang membutuhkan keahlian teknis, seperti pengelolaan keuangan, pengembangan program, atau teknologi informasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa kelompok yang didampingi memiliki akses dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan atau masalah yang mereka hadapi.

Lalu berdasarkan *Mentoring Theory* yang dikemukakan oleh Kram (1985) dalam (Ragins et al., 2007), pendampingan adalah suatu proses interaktif di mana seorang mentor (yang memiliki pengalaman) memberikan dukungan, bimbingan, dan umpan balik kepada mentee (yang sedang belajar atau berkembang di bidang tersebut) untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan kemandirian, serta memfasilitasi proses pembelajaran profesional. Dalam konteks UMKM, pendampingan berfungsi sebagai mekanisme implementatif yang menjembatani kesenjangan antara pengetahuan hasil pelatihan dengan penerapan nyata dalam aktivitas usaha sehari-hari. Melalui interaksi yang berkelanjutan antara pendamping dan

pelaku UMKM, proses ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial, tetapi juga menumbuhkan kepercayaan diri, kemampuan pengambilan keputusan, dan kesiapan menghadapi perubahan lingkungan usaha.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan pendampingan memiliki pengaruh nyata terhadap keberhasilan UMKM. Penelitian yang dilakukan oleh Sutarti, Mulyana, Hermawan, Fahsany, Herawati, dan Nurjanah (2024) menemukan bahwa pendampingan oleh perguruan tinggi melalui konsultasi usaha dan fasilitasi akses pasar berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas produk serta keberlanjutan usaha mitra UMKM di Kabupaten Bogor. Sejalan dengan itu, penelitian Syamsi dan Raharjo (2022) menunjukkan bahwa metode mentoring dalam pelatihan pengelolaan keuangan membantu pelaku UMKM memahami pencatatan keuangan secara sistematis, yang berdampak pada peningkatan efisiensi dan transparansi pengelolaan keuangan. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa efektivitas pendampingan sangat bergantung pada kualitas interaksi antara pendamping dan mentee, relevansi materi, serta keberlanjutan kegiatan pasca-program.

Berdasarkan teori Kram (1985) dalam (Ragins et al., 2007) dan temuan empiris terdahulu, pendampingan dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. frekuensi pendampingan, yang mencerminkan intensitas interaksi antara pendamping dan pelaku UMKM.
2. kompetensi pendamping, yang meliputi kemampuan teknis, komunikasi, serta pengalaman dalam memberikan arahan dan motivasi.
3. kualitas interaksi dan komunikasi, yang menekankan pada keterbukaan, kepercayaan, dan hubungan profesional antara mentor dan mentee.
4. dukungan teknis dan manajerial, yaitu sejauh mana pendamping membantu penyelesaian masalah terkait produksi, keuangan, dan pemasaran.
5. keberlanjutan pendampingan, yang mengacu pada tindak lanjut dan monitoring penerapan hasil pendampingan di lapangan.

Kelima indikator ini menggambarkan bahwa pendampingan bukan sekadar aktivitas transfer pengetahuan, melainkan proses strategis yang membangun kapasitas individu dan organisasi secara berkelanjutan.

Perbedaan pandangan antara Jim Ife dan Frank Tesoriero (2016) dengan Kram (1985) terletak pada fokus pendekatan dan konteks penerapan teori pendampingan. Menurut Jim Ife dan Frank Tesoriero, pendampingan (mentoring) merupakan bagian dari proses pemberdayaan masyarakat yang menempatkan pendamping sebagai fasilitator, pendidik, advokat, dan konsultan. Pendekatan ini menekankan peran sosial pendamping dalam mendorong partisipasi, kesadaran kritis, serta kemandirian masyarakat dalam konteks pembangunan sosial. Dengan demikian, teori Ife dan Tesoriero lebih menitikberatkan pada dimensi pemberdayaan komunitas (*community empowerment*) dan transformasi sosial, di mana pendamping bertindak sebagai agen perubahan sosial yang berorientasi pada kolektivitas dan kesejahteraan masyarakat luas.

Sementara itu, teori pendampingan menurut Kram (1985) menempatkan hubungan mentoring dalam kerangka pengembangan individu (*individual development*), dengan fokus pada hubungan interpersonal antara mentor dan mentee. Kram memandang pendampingan sebagai proses yang lebih personal dan profesional, di mana mentor berperan memberikan dukungan psikologis dan bimbingan karier untuk membantu mentee mencapai kompetensi, kepercayaan diri, serta kemandirian dalam lingkungan profesional. Dalam konteks pengembangan kapasitas UMKM, teori ini lebih relevan karena menggambarkan mekanisme interaktif dan implementatif antara pendamping dan pelaku usaha dalam menerapkan pengetahuan serta keterampilan hasil pelatihan ke dalam praktik usaha sehari-hari.

Dengan memperhatikan kedua perspektif tersebut, peneliti memilih teori Kram (1985) sebagai landasan teoretis pendampingan dalam penelitian ini. Pemilihan ini didasarkan pada kesesuaian konteks penelitian yang berfokus pada peningkatan kapasitas pelaku UMKM sebagai individu dan pelaku usaha, bukan pada pemberdayaan komunitas secara luas. Teori Kram

dianggap lebih aplikatif karena menekankan hubungan interpersonal dan proses pembelajaran dua arah antara mentor dan mentee, yang selaras dengan tujuan pendampingan dalam memperkuat kompetensi teknis, manajerial, serta kesiapan adaptif pelaku UMKM terhadap dinamika pasar dan lingkungan bisnis.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pendampingan adalah suatu proses interaktif yang dilakukan antara pendamping (mentor) dan pihak yang didampingi (mentee) untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan kemandirian, serta memastikan penerapan hasil pembelajaran dalam konteks profesional atau usaha. Dalam penelitian ini, pendampingan dipahami sebagai upaya sistematis yang berperan tidak hanya dalam mentransfer pengetahuan, tetapi juga dalam membangun kemampuan adaptif dan keberlanjutan usaha UMKM melalui hubungan interpersonal yang berkesinambungan antara pendamping dan pelaku usaha.

### **2.3 Pelatihan**

(Noe & Peacock, 2008) dalam Aima (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut (Noe & Peacock, 2008) dalam Aima (2020) dimensi pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Kesiapan terhadap pelatihan, mengevaluasi apakah para peserta pelatihan sudah siap untuk belajar.
2. Lingkungan pembelajaran, memastikan peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan dan berbagai keterampilan pada program pelatihan serta menerapkan informasi tersebut pada pekerjaannya.
3. Peralihan pelatihan, mengacu pada penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipelajari pada pelatihan di tempat kerja atau tempat usahanya.
4. Metode pelatihan, terkait dengan pemilihan metode pelatihan untuk mencapai pelatihan yang efektif.

5. Evaluasi dan hasil pelatihan, memeriksa hasil suatu program pelatihan dalam mengevaluasi keefektifannya.

Sedangkan Menurut *Adult Learning Theory* yang dikemukakan oleh Knowles (1980), pembelajaran orang dewasa (andragogi) menekankan pada prinsip bahwa orang dewasa belajar secara mandiri, berorientasi pada pengalaman, serta lebih termotivasi oleh kebutuhan praktis dibandingkan oleh tekanan eksternal. Dalam konteks UMKM, pelatihan menjadi sarana strategis untuk memperkuat kapasitas pelaku usaha agar mampu mengelola bisnis secara adaptif dan inovatif di tengah perubahan lingkungan usaha. Proses pelatihan yang berbasis kebutuhan nyata (*need-based training*) dapat membantu pelaku UMKM memahami konsep manajemen, pemasaran, keuangan, serta inovasi produk secara lebih aplikatif sesuai dengan karakteristik usaha mereka.

Hasil penelitian terdahulu memperkuat peran penting pelatihan terhadap peningkatan kapasitas UMKM. Penelitian (Rokhim et al., n.d.) menegaskan bahwa pelatihan berbasis *capacity building* berkontribusi dalam memperkuat kemampuan organisasi UMKM dalam mengelola sumber daya, mengambil keputusan strategis, dan mempertahankan keberlanjutan usaha. dari temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan sangat ditentukan oleh relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan peserta, metode penyampaian yang interaktif, serta kemampuan fasilitator dalam mendorong penerapan hasil pelatihan ke dalam praktik nyata usaha.

Berdasarkan teori Knowles (1980) dan hasil penelitian terdahulu, pelatihan dalam penelitian ini diukur menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Kesesuaian Materi, yang menggambarkan tingkat relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan dan permasalahan pelaku UMKM.
2. Metode Pelatihan, yang meliputi pendekatan partisipatif, praktik langsung, dan studi kasus.
3. Kualitas Fasilitator, yaitu kemampuan narasumber atau pelatih dalam menyampaikan materi secara jelas, komunikatif, dan kontekstual.
4. Sarana dan Fasilitas Pelatihan, yang mendukung kelancaran proses

pembelajaran dan penerapan materi.

5. Evaluasi dan Tindak Lanjut, yang mencerminkan adanya upaya monitoring penerapan hasil pelatihan ke dalam praktik usaha.

Indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif tidak hanya berorientasi pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga pada penciptaan perubahan perilaku dan kemampuan adaptif pelaku UMKM dalam mengelola usaha secara berkelanjutan.

Perbedaan pandangan antara (Noe & Peacock, 2008) (2012 dalam Aima, 2020) dan Knowles (1980) terletak pada fokus dan pendekatan terhadap proses pelatihan. Menurut Noe, pelatihan dipahami sebagai upaya organisasi yang dirancang secara sistematis untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan dalam memperoleh kompetensi yang relevan dengan pekerjaan. Pendekatan Noe berorientasi pada dimensi manajerial dan operasional, di mana pelatihan diposisikan sebagai bagian dari fungsi strategis manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang menekankan aspek kesiapan, metode, lingkungan pembelajaran, hingga evaluasi hasil pelatihan. Dengan demikian, teori ini lebih menekankan pada efisiensi program dan pengukuran hasil pelatihan dalam konteks kelembagaan formal, seperti perusahaan atau instansi.

Sementara itu, *Adult Learning Theory* yang dikemukakan oleh Knowles (1980) memiliki orientasi yang lebih humanistik dan partisipatif, menekankan bahwa orang dewasa belajar berdasarkan pengalaman, kebutuhan praktis, dan motivasi intrinsik untuk memperbaiki diri. Pendekatan Knowles memandang peserta pelatihan sebagai subjek pembelajaran yang aktif, bukan sekadar objek dari sistem organisasi. Dalam konteks pengembangan kapasitas UMKM, teori Knowles lebih relevan karena pelaku UMKM umumnya memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kebutuhan yang beragam, sehingga proses pelatihan perlu bersifat fleksibel, kontekstual, dan berbasis kebutuhan (*need-based training*). Prinsip andragogi ini memungkinkan pelaku usaha untuk belajar melalui pengalaman nyata, berbagi pengetahuan, dan menerapkan hasil pembelajaran langsung pada kegiatan usaha mereka.

Berdasarkan perbedaan tersebut, peneliti memilih menggunakan teori yang dikemukakan oleh Knowles (1980) sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini. Pemilihan teori ini didasarkan pada kesesuaian konteks penelitian yang berfokus pada pengembangan kapasitas pelaku UMKM sebagai pembelajar dewasa yang membutuhkan pendekatan partisipatif dan aplikatif. Teori Knowles dianggap paling tepat karena menjelaskan bagaimana proses pelatihan dapat menjadi sarana pemberdayaan individu untuk mencapai peningkatan kompetensi, kemandirian, dan kemampuan adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pembelajaran terencana yang berorientasi pada pengalaman dan kebutuhan peserta, dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja secara berkelanjutan. Dalam konteks UMKM, pelatihan bukan sekadar kegiatan transfer pengetahuan, melainkan proses pemberdayaan yang membantu pelaku usaha mengintegrasikan hasil pembelajaran ke dalam praktik manajerial, inovasi produk, serta strategi bisnis yang berdaya saing. Dengan berlandaskan *Adult Learning Theory* ((Knowles,1980), pelatihan dalam penelitian ini dipahami sebagai sarana strategis untuk memperkuat kapasitas pelaku UMKM melalui pembelajaran yang aktif, kontekstual, dan berorientasi pada penerapan nyata.

Selain itu, beberapa penelitian lain juga menyoroti berbagai persoalan yang muncul dalam implementasi program pelatihan UMKM di berbagai daerah. (Adiguna et al., 2024) menemukan bahwa pelaksanaan pelatihan digitalisasi UMKM di Bali masih menghadapi kendala berupa keterbatasan akses terhadap perangkat teknologi dan koneksi internet yang stabil, sehingga sebagian peserta tidak dapat mengikuti seluruh rangkaian pelatihan dengan optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan sarana dan prasarana pelatihan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran bagi UMKM.

Temuan serupa disampaikan oleh (Harlianda, 2022) yang meneliti efektivitas program pengembangan UMKM di Kabupaten Agam. Ia menjelaskan bahwa

hambatan operasional seperti ketidakhadiran instruktur tepat waktu dan kurangnya konsistensi dalam penyampaian materi menyebabkan rendahnya keterlibatan peserta serta menurunkan efektivitas pelatihan. Permasalahan tersebut berdampak pada menurunnya minat peserta untuk melanjutkan sesi pelatihan berikutnya dan lemahnya penerapan hasil pelatihan dalam praktik usaha mereka.

(Yuniarti, 2024) dalam kajian literatur sistematisnya menunjukkan bahwa rendahnya kualitas SDM pelaku UMKM termasuk keterbatasan keterampilan manajerial, kemampuan adaptasi terhadap teknologi, dan literasi keuangan seringkali menghambat efektivitas pelatihan dan mengurangi kemungkinan penerapan hasil pelatihan dalam praktik usaha. Banyak pelaku UMKM belum memiliki kompetensi dasar yang memadai untuk mengadopsi inovasi produk atau menerapkan pengelolaan keuangan modern, sehingga upaya pelatihan perlu dibarengi dengan program peningkatan kualitas SDM yang lebih terstruktur dan berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun pelatihan UMKM berperan penting dalam meningkatkan kapasitas pelaku usaha, berbagai permasalahan seperti keterbatasan sarana pendukung, rendahnya disiplin pelaksanaan, dan perbedaan kemampuan peserta masih menjadi kendala yang perlu mendapat perhatian. Oleh karena itu, diperlukan strategi peningkatan mutu pelatihan yang lebih kontekstual, berkelanjutan, dan adaptif terhadap kebutuhan spesifik pelaku UMKM di berbagai daerah.

Secara umum, pelatihan UMKM memiliki dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan daya saing pelaku UMKM. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, penting untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul dalam implementasi pelatihan, seperti kurangnya tindak lanjut, rendahnya partisipasi aktif peserta, keterbatasan akses, serta masalah mentalitas dan budaya kerja pelaku UMKM. Oleh karena itu, evaluasi dan perbaikan terhadap program pelatihan perlu dilakukan secara terus-menerus untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitasnya.

## 2.4 Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

UMKM di Indonesia tersebar di berbagai sektor, termasuk perdagangan, manufaktur, pertanian, jasa, kuliner, fesyen, kerajinan tangan, hingga teknologi digital. Keberadaan UMKM sangat penting, terutama di daerah-daerah terpencil, karena mampu menciptakan lapangan kerja, mendistribusikan pendapatan, dan mendorong pertumbuhan ekonomi lokal, mengurangi tingkat kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan serta membangun kepribadian Negara. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi yang luas pada masyarakat. UMKM mampu berperan dalam proses pemerataan dan meningkatkan pendapatan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan ekonomi dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional. (Ariani & Suresmiathi. D, 2012).

UMKM di Indonesia merupakan tulang punggung perekonomian nasional, Menurut data kementerian UMKM per Desember 2024, terdapat 65,5 juta unit usaha, namun kontribusi UMKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) hanya mencapai sekitar 61%, jauh lebih rendah dibandingkan dengan jumlah entitasnya. Ketimpangan ini semakin terlihat jika dibandingkan dengan perusahaan besar yang hanya terdiri dari kurang dari 1% entitas bisnis tetapi menyumbang lebih dari 30% PDB.

Penelitian oleh Sari dan Yuliani (2020) mengungkapkan bahwa UMKM menghadapi berbagai kendala seperti keterbatasan modal, akses terhadap teknologi, serta kemampuan manajerial yang rendah. Masalah akses perbankan dan legalitas usaha juga menjadi hambatan yang signifikan. Di sisi lain, transformasi digital telah membuka peluang besar bagi UMKM untuk berkembang. Menurut (Pratamansyah, 2024), menegaskan bahwa UMKM yang memiliki akses internet yang cepat dan stabil cenderung lebih berhasil dalam penerapan teknologi digital. Akses internet yang mudah dan stabil memungkinkan UMKM untuk mengakses informasi pasar, mengikuti

pelatihan online, berkolaborasi dengan mitra bisnis, dan mengelola bisnis secara real-time. Kecepatan internet yang tinggi memungkinkan UMKM untuk mengunduh data, mengunggah konten, dan melakukan transaksi online dengan lebih cepat dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional.

Menurut laporan (*PwC Indonesia, 2019*) sebanyak 74% UMKM mengalami kesulitan dalam mengakses pembiayaan eksternal pada 2018. Tanpa akses pembiayaan yang memadai, UMKM akan mengalami kesulitan untuk berkembang, melakukan ekspansi, serta mengadopsi teknologi berkelanjutan (Kumarasamy et al., 2024). Hambatan ini juga terkait dengan rendahnya literasi keuangan, yang menyebabkan tingginya tingkat gagal bayar (*default rate*) akibat *overborrowing* dan *side-streaming* di platform alternatif seperti *peer-to-peer lending*.

Selain itu, keterbatasan dalam integrasi UMKM ke dalam rantai pasok industri besar juga menjadi tantangan tersendiri. Menteri Koordinator Bidang Perekonomian, Airlangga Hartarto, menyatakan bahwa kontribusi UMKM terhadap ekspor nasional masih rendah karena sebagian besar UMKM belum terhubung dengan industri besar dan rantai pasok global. Kurangnya koneksi ini menghambat UMKM untuk meningkatkan kapasitas produksi dan memenuhi standar kualitas yang dibutuhkan di pasar internasional.

Sebagai respons terhadap tantangan tersebut, pemerintah Indonesia telah menginisiasi berbagai program untuk mendorong UMKM naik kelas dan meningkatkan kontribusinya terhadap ekspor. Salah satunya adalah pembentukan Satuan Tugas (Satgas) Peningkatan Ekspor Nasional, yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan termasuk Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Indonesia. Selain itu, pemerintah juga memberikan subsidi bunga hingga 5% bagi kredit investasi yang diambil pelaku UMKM di sektor padat karya, seperti tekstil, garmen, alas kaki, makanan-minuman, dan furnitur.

Melihat praktik baik dari negara lain, India melalui inisiatif “*Make in India*” berupaya mengintegrasikan UMKM ke dalam rantai pasok global dengan mendukung sektor-sektor industri spesifik, memberikan dukungan fiskal, dan mempermudah kepatuhan terhadap regulasi. Sementara itu, Singapura memiliki program “*SMEs Go Digital*” yang menyediakan panduan dan teknologi digital untuk membantu UMKM mengadopsi solusi digital. Di China, pemerintah telah berhasil mengintegrasikan UMKM ke dalam strategi ekonomi nasionalnya dengan memberikan pembiayaan berkualitas tinggi, dukungan untuk riset dan pengembangan, serta integrasi ke dalam rantai pasok korporasi besar.

Dalam konteks Indonesia, meskipun terdapat berbagai kebijakan seperti program digitalisasi UMKM, Kredit Usaha Rakyat (KUR), dan pelatihan kewirausahaan, masih diperlukan langkah strategis yang lebih terarah. Di satu sisi, kebijakan bersifat umum sering kali tidak mampu menjawab kebutuhan spesifik tiap subsektor UMKM. Di sisi lain, masih terbatasnya integrasi UMKM ke dalam rantai pasok industri menyebabkan potensi ekonomi yang besar tidak termanfaatkan secara optimal.

Peningkatan kapasitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan aspek penting dalam pengembangan ekonomi nasional karena berperan dalam memperkuat daya saing, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan kemandirian usaha di tingkat lokal maupun nasional. Dalam konteks penelitian ini, peningkatan kapasitas UMKM dijelaskan melalui teori *Capacity Building* yang dikemukakan oleh United Nations Development Programme (UNDP, 1998), serta diperkuat oleh konsep Human Resource Development menurut (Bintoro D, 2017) Menurut (UNDP, 1998), *capacity building* adalah proses peningkatan kemampuan individu, organisasi, dan lingkungan agar dapat menjalankan fungsi secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Proses ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan individu, tetapi juga mencakup penguatan struktur organisasi, kebijakan, dan sistem yang

mendukung keberlanjutan kegiatan usaha. Sementara itu, (Bintoro D, 2017) menegaskan bahwa fungsi *development* dalam manajemen sumber daya manusia berperan dalam mengembangkan potensi individu melalui pelatihan dan pengembangan yang sistematis, sehingga mereka dapat berkontribusi optimal terhadap tujuan organisasi.

Dalam konteks UMKM, peningkatan kapasitas mencakup kemampuan pelaku usaha untuk mengelola bisnis secara profesional, berinovasi dalam produk dan layanan, memperluas jaringan usaha, serta beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi. Berdasarkan teori (UNDP, 1998) dan (Bintoro D, 2017), peningkatan kapasitas UMKM dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu:

1. Kapasitas manajerial, yang mencakup kemampuan mengelola keuangan, produksi, dan pemasaran secara efektif.
2. Kapasitas inovatif, yaitu kemampuan pelaku UMKM dalam menciptakan atau mengembangkan produk dan strategi usaha baru yang bernilai tambah.
3. Kapasitas adaptif, yang menggambarkan kemampuan pelaku UMKM dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan pasar, kebijakan, serta perkembangan teknologi.
4. Kapasitas jejaring dan kolaborasi, yaitu kemampuan membangun hubungan bisnis, kemitraan, dan kerja sama lintas sektor.
5. Kapasitas keberlanjutan usaha, yang tercermin dari peningkatan omzet, kualitas produk, serta daya saing yang berkelanjutan pasca-pelatihan dan pendampingan.

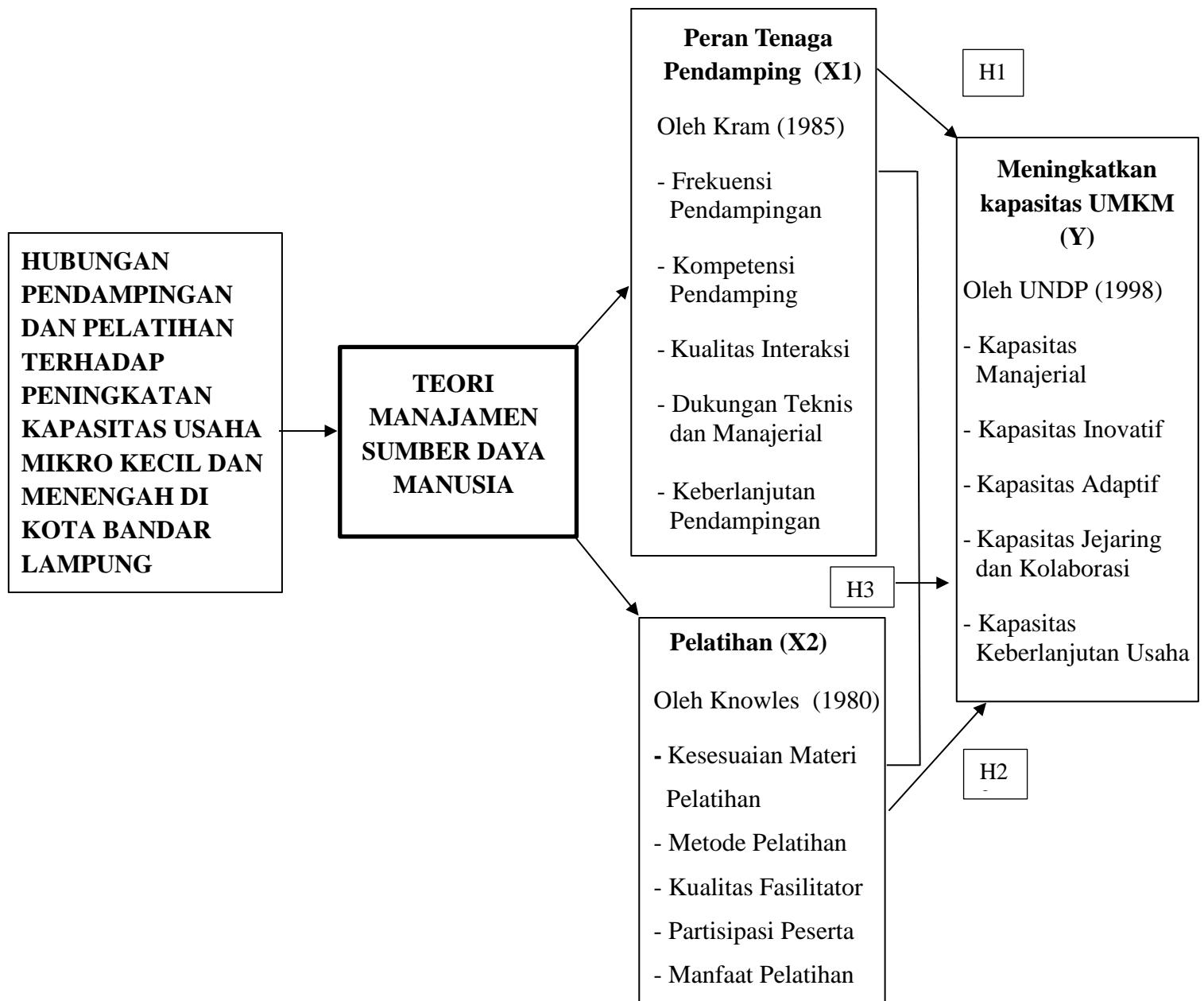
Melalui kelima indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kapasitas UMKM bukan hanya mencerminkan peningkatan kompetensi individu pelaku usaha, tetapi juga transformasi organisasi menuju sistem yang lebih adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi. Sebagai peneliti, teori *Capacity Building* dari (UNDP, 1998) dipilih karena mampu menjelaskan secara menyeluruh bagaimana pelatihan dan pendampingan dapat memperkuat

kemampuan individu dan kelembagaan UMKM dalam menghadapi tantangan usaha modern. Teori ini juga sejalan dengan konsep *development* dalam MSDM yang dikemukakan oleh (Bintoro D, 2017), di mana pengembangan sumber daya manusia merupakan inti dari peningkatan kapasitas organisasi. Dengan demikian, peningkatan kapasitas UMKM dapat dipahami sebagai hasil dari proses pembelajaran, adaptasi, dan inovasi yang berkelanjutan, yang secara simultan memperkuat daya saing dan keberlanjutan ekonomi lokal.

## 2.5 Kerangka Berpikir

(Sugiyono, 2019) dalam bukunya menyebutkan bahwa kerangka pikir dalam suatu penelitian diperlukan agar penelitian tersebut dapat tersusun secara sistematis. Secara umum, kerangka pikir digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Kerangka pikir merupakan model konseptual yang memuat bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan hubungan antara peran tenaga pendamping (variabel bebas) dengan peningkatan kapasitas UMKM (variabel terikat). UMKM memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi daerah karena mampu menyerap tenaga kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Upaya strategis yang dapat dapat dilakukan untuk meningkatkan kapasitas umkm adalah melalui pendampingan dan pelatihan. Pendampingan merupakan proses pemberian bantuan teknis dan konsultatif secara langsung kepada pelaku UMKM, yang bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan usaha, memberikan solusi yang aplikatif, serta membangun kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan usaha. Sementara itu, pelatihan merupakan sarana untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pelaku UMKM dalam aspek manajerial, produksi, pemasaran, keuangan, serta pemanfaatan teknologi digital. Melalui pelatihan yang terarah dan sesuai kebutuhan, pelaku UMKM diharapkan mampu meningkatkan daya saing usahanya, memperluas pasar, serta memperbaiki tata kelola usaha secara keseluruhan. Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan kerangka berpikir sebagai berikut.

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**



*Sumber: diolah oleh peneliti (2025)*

## 2.6 Hipotesis Penelitian

### **Hubungan Pendampingan terhadap peningkatan kapasitas UMKM.**

Peran tenaga pendamping yang efektif ditandai dengan kemampuan komunikasi, kompetensi teknis, intensitas pendampingan, serta keberhasilan pendampingan diharapkan mampu memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pendampingan manajerial yang dibutuhkan oleh pelaku UMKM untuk mengembangkan usahanya. Efektivitas peran tenaga pendamping diyakini berpengaruh langsung terhadap peningkatan kapasitas UMKM, yang mencakup kemampuan mengelola usaha, peningkatan produksi, perluasan pasar, dan peningkatan omzet. Dengan pendampingan yang intensif dan berkualitas, UMKM diharapkan lebih mampu bersaing, berinovasi, dan beradaptasi dengan dinamika pasar.

**H1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara pendampingan dengan peningkatan kapasitas UMKM di Kota Bandar Lampung.**

Hipotesis Matematis :

- $H_{\alpha}^{(1)} : \beta_1 > 0$  (Pendampingan memiliki hubungan positif dengan peningkatan kapasitas UMKM).

### **Hubungan Pelatihan Terhadap peningkatan kapasitas UMKM**

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap pelaku UMKM dalam mengelola usaha secara lebih profesional. Materi pelatihan yang relevan, seperti manajemen keuangan, pemasaran digital, pengembangan produk, dan literasi hukum usaha, dapat mendorong pelaku UMKM untuk lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih siap menghadapi persaingan pasar. Dengan demikian, pelatihan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas UMKM, yang mencakup aspek manajerial, teknis, inovatif, dan daya saing.

**H2 : Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan peningkatan kapasitas UMKM di Kota Bandar Lampung.**

Hipotesis Matematis :

- $H_{\alpha}^{(2)}: \beta_2 > 0$  (Pelatihan memiliki hubungan positif dengan peningkatan kapasitas UMKM).

**Hubungan Pendampingan dan pelatihan terhadap peningkatan kapasitas UMKM.**

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah serta menciptakan lapangan kerja. Namun, dalam praktiknya, banyak UMKM menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan pengetahuan manajerial, akses terhadap informasi, serta kurangnya keterampilan teknis dan strategis. Oleh karena itu, pendampingan dan pelatihan menjadi dua bentuk intervensi yang dianggap penting dalam rangka meningkatkan kapasitas UMKM agar lebih adaptif dan kompetitif di tengah dinamika pasar. Pendampingan yang dilakukan oleh instansi pemerintah, lembaga pendukung, atau mentor bisnis dapat memberikan arahan langsung dan pendampingan teknis yang disesuaikan dengan kebutuhan UMKM. Sementara itu, pelatihan menjadi sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan bagi pelaku UMKM dalam mengelola usaha secara lebih efektif, baik dari sisi produksi, pemasaran, keuangan, hingga digitalisasi usaha.

**H3 : Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan pendampingan secara simultan dengan peningkatan kapasitas UMKM di Kota Bandar Lampung.**

Hipotesis Matematis :

- $H_{\alpha}^{(3)}: \text{setidaknya salah satu } \beta_i > 0$  (Pelatihan dan pendampingan secara simultan memiliki hubungan positif dengan peningkatan kapasitas UMKM).

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Peran Tenaga Pendamping dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kapasitas UMKM di kota Bandar Lampung. Analisis data menggunakan data data angka yang diolah dengan metode statistika, setelah diperoleh hasilnya kemudian dideskripsikan dengan menguraikan kesimpulan yang didasari oleh angka yang telah diolah dengan metode statistika tersebut.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Mekanisme penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yang sistematis. Pertama, peneliti melakukan koordinasi dengan Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung untuk memperoleh izin penelitian serta data jumlah UMKM binaan yang menjadi populasi penelitian. Kedua, peneliti menyusun instrumen penelitian berupa kuesioner berdasarkan indikator variabel pendampingan, pelatihan, dan peningkatan kapasitas UMKM. Ketiga, kuesioner disebarluaskan secara langsung kepada responden (UMKM binaan) dan disebarluaskan melalui grup *WhatsApp* UMKM binaan Dinas koperasi dan Ukm kota bandar lampung dengan metode *purposive sampling* sesuai kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya, data yang terkumpul diklasifikasikan, diuji validitas dan reliabilitasnya, lalu dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2025. Kegiatan penelitian meliputi tahap persiapan instrumen, pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada UMKM binaan Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung, serta pengumpulan data sekunder dari dokumen resmi dinas dan literatur pendukung. Selanjutnya, pada bulan yang sama dilakukan proses pengolahan data, analisis statistik, serta penyusunan hasil penelitian.

### 3.3 Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yang diteliti yaitu variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat). Menurut Haqul dalam Nasution (2017), variabel penelitian dapat dilihat dari segi perannya, variabel dapat dibedakan kedalam dua jenis yaitu:

- a. Variabel *independent* (variabel bebas) ialah variabel yang berperan memberi hubungan kepada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Peran Tenaga Pendamping (X1) dan Pelatihan (X2).
- b. Variabel *dependent* (variabel terikat) ialah variabel yang dijadikan sebagai faktor yang memiliki hubungan dengan sebuah atau sejumlah variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Meningkatkan Kapasitas UMKM (Y).

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek atau objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik

atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Melalui data yang dirilis oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung pada tahun 2024 dalam LAKIP 2024 Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh UMKM yang berada dalam pengawasan yang berjumlah 1.899 UMKM

### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2019) dalam penelitian kuantitatif sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan atau pengambilan sampel dari populasi mempunyai aturan, yaitu sampel representatif (mewakili) terhadap populasinya. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Salah satu jenis dari *nonprobability sampling* yaitu *sampling purposive*. Peneliti menggunakan *sampling purposive* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019)

Teknik sampling merupakan metode yang digunakan peneliti untuk menentukan sebagian anggota populasi yang dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi penelitian. Pada penelitian ini, populasi terdiri dari 1.899 unit UMKM binaan Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung. Karena jumlah populasi relatif besar dan keterbatasan waktu serta biaya, maka peneliti tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi. Oleh sebab itu, penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan non-probability sampling, tepatnya metode purposive sampling.

Metode purposive sampling dipilih karena peneliti menetapkan kriteria tertentu agar sampel benar-benar relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria tersebut adalah:

1. UMKM yang dalam binaan Dinas Koperasi dan UKM kota Bandar Lampung

## 2. UMKM di Kota Bandar Lampung yang mengikuti pelatihan

Rumus yang digunakan untuk menghitung ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin maka perhitungan sampel pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

$e^2$  = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*) sebesar 10%

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel yang diperlukan (n) pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{1.899}{(1 + 1.899(0,1)^2)} = \frac{1.899}{1 + 18,9} = \frac{1.899}{19,9} = 95$$

Menurut perhitungan sampel di atas, diperoleh jumlah sampel sebanyak 95 unit usaha mikro kecil dan menengah.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2019) definisi operasional merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional setiap variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 3. Definisi Operasional**

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Pendampingan (X1)	<p>Kram (1985)</p> <p>Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi pendampingan antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Frekuensi Pendampingan</li> <li>2. Kompetensi Pendamping</li> <li>3. Kualitas Interaksi</li> <li>4. Dukungan Teknis dan Manajerial</li> <li>5. Keberlanjutan Pendampingan</li> </ol>	<p>1. Tenaga pendamping memberikan solusi terhadap permasalahan yang saya hadapi.</p> <p>2. Tenaga pendamping membantu saya dalam menghubungkan dan menjalin relasi dengan pihak lain</p> <p>3. Tenaga pendamping membantu saya dalam menjalin mitra usaha dengan pihak lain</p> <p>4. Tenaga pendamping memberikan pemahaman bagaimana mengurus sertifikasi halal</p> <p>5. Dengan adanya tenaga pendamping memberikan saya pemahaman bagaimana mengurus izin usaha</p> <p>6. Tenaga pendamping membimbing saya dalam mengembangkan usaha</p> <p>7. Dengan mengikuti program pendampingan membuat wawasan saya menjadi luas</p> <p>8. Tenaga pendamping memberikan saya pelatihan dalam memasarkan dan mengelola produk</p> <p>9. Tenaga pendamping membantu saya merasa lebih tenang dalam menghadapi masalah usaha saya</p> <p>10. Tenaga pendamping membantu saya mempertimbangkan berbagai alternatif solusi sebelum mengambil Keputusan</p>

2.	Pelatihan (X2)	Indikator-indikator yang mempengaruhi pelatihan menurut Knowles (1980) <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian Materi Pelatihan</li> <li>2. Materi Pelatihan</li> <li>3. Kualitas Fasilitator</li> <li>4. Partisipasi Peserta</li> <li>5. Manfaat Pelatihan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu menguasai dan memahami materi yang disampaikan oleh instruktur pelatihan</li> <li>2. Saya dapat melakukan interaksi dengan instruktur pada saat pelatihan dengan baik</li> <li>3. Saya selalu bersemangat pada saat mengikuti pelatihan</li> <li>4. Saya dapat menyegarkan pikiran yang jenuh setelah mengikuti pelatihan</li> <li>5. Saya merasa materi pelatihan sesuai kebutuhan sehingga mampu menunjang pekerjaan saya</li> <li>6. Saya merasa materi pelatihan yang disampaikan dapat memperluas pengetahuan saya</li> <li>7. Saya merasa metode pelatihan dengan pemberian keterampilan dan wawasan sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang saya butuhkan</li> <li>8. Saya dapat memahami dengan baik pelatihan yang diberikan melalui metode yang digunakan</li> <li>9. Saya merasa dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui pelatihan yang saya Jalani</li> <li>10. Saya dapat menghindari atau mengurangi kesalahan dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan</li> </ol>
----	----------------	---	---

3.	Peningkatan Kapasitas UMKM (Y)	<p>Menurut UNDP (1998), indikator peningkatan kapasitas UMKM meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kapasitas Manajerial</li> <li>2. Kapasitas Inovatif</li> <li>3. Kapasitas Adaptif</li> <li>4. Kapasitas Jejaring dan Kolaborasi</li> <li>5. Kapasitas Keberlanjutan Usaha</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tenaga pendamping membantu saya mengidentifikasi peluang dan ancaman yang dihadapi oleh saya</li> <li>2. Saya mendapat arahan yang jelas dari tenaga pendamping dalam merumuskan visi dan misi usaha saya</li> <li>3. Saya merasa yakin dengan tujuan usaha saya setelah dibantu oleh tenaga pendamping dalam pengembangan visi dan misi</li> <li>4. Tenaga pendamping membantu saya memahami karakteristik target pasar saya dengan baik</li> <li>5. Saya tidak mendapatkan banyak manfaat dari pendampingan yang diberikan oleh tenaga pendamping</li> <li>6. Tenaga pendamping membantu saya menerapkan sistem pencatatan keuangan yang lebih baik</li> <li>7. Tenaga pendamping membantu saya meningkatkan kualitas produk saya</li> <li>8. Tenaga pendamping membantu saya meningkatkan keramahan dan sikap pelanggan saya</li> <li>9. Tenaga pendamping tidak membantu saya memahami kebutuhan dan keinginan pelanggan saya dengan baik</li> <li>10. Tenaga pendamping tidak membantu saya mengembangkan produk baru sesuai dengan tren pasar</li> </ol>
----	--------------------------------	--	--

*Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)*

### **3.5.1 Peran Tenaga Pendamping (Variabel X1)**

pendampingan adalah suatu proses interaktif yang dilakukan antara pendamping (mentor) dan pihak yang didampingi (mentee) untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan kemandirian, serta memastikan penerapan hasil pembelajaran dalam konteks profesional atau usaha. Dalam penelitian ini, pendampingan dipahami sebagai upaya sistematis yang berperan tidak hanya dalam mentransfer pengetahuan, tetapi juga dalam membangun kemampuan adaptif dan keberlanjutan usaha UMKM melalui hubungan interpersonal yang berkesinambungan antara pendamping dan pelaku usaha.

Tenaga pendamping UMKM berperan sebagai fasilitator yang membantu UMKM mengakses informasi, pelatihan, jaringan, dan pembiayaan; sebagai pendidik yang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan manajerial; serta sebagai motivator yang membangun kepercayaan diri pelaku usaha dalam menghadapi tantangan bisnis. Peran ini dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Frekuensi pendampingan, yang mencerminkan intensitas interaksi antara pendamping dan pelaku UMKM.
2. Kompetensi pendamping, yang meliputi kemampuan teknis, komunikasi, serta pengalaman dalam memberikan arahan dan motivasi.
3. Kualitas interaksi dan komunikasi, yang menekankan pada keterbukaan, kepercayaan, dan hubungan profesional antara mentor dan mentee.
4. Dukungan teknis dan manajerial, yaitu sejauh mana pendamping membantu penyelesaian masalah terkait produksi, keuangan, dan pemasaran.
5. Keberlanjutan pendampingan, yang mengacu pada tindak lanjut dan monitoring penerapan hasil pendampingan di lapangan.

### 3.5.2 Pelatihan (Variabel X2)

Pelatihan UMKM merupakan suatu proses pendidikan dan pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) agar mampu menjalankan dan mengembangkan usahanya secara lebih efektif dan berdaya saing.

Pada tanggal 6 Agustus 2025, Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung menyelenggarakan Pelatihan Kewirausahaan di Gedung Semergou (Lantai 4), yang secara resmi dibuka oleh Wali Kota Eva Dwiana. Pelatihan ini mengusung tema “Pembuatan Konten Marketing Design dengan HP Sederhana serta Pembentukan Karakter dan Keterampilan” dengan tujuan memperkuat kompetensi pelaku koperasi dan UMKM dalam merespons dinamika pasar digital, khususnya melalui kemampuan membuat konten promosi kreatif serta pembangunan jiwa kewirausahaan adaptif. Penyelenggaraan kegiatan ini mendasarkan diri pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 dan Permenkop No. 18 Tahun 2015. Selain aspek penguatan kapasitas, pelatihan ini turut mengintegrasikan program pemerataan akses pembiayaan, termasuk fasilitasi pengajuan KUR dan penyaluran pinjaman tanpa bunga, sebagai upaya nyata Pemkot untuk mendorong perkembangan perekonomian lokal berbasis umkm dan koperasi.

pelatihan adalah suatu proses pembelajaran terencana yang berorientasi pada pengalaman dan kebutuhan peserta, dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja secara berkelanjutan. Dalam konteks UMKM, pelatihan bukan sekadar kegiatan transfer pengetahuan, melainkan proses pemberdayaan yang membantu pelaku usaha mengintegrasikan hasil pembelajaran ke dalam praktik manajerial, inovasi produk, serta strategi bisnis yang berdaya saing. Dengan berlandaskan *Adult Learning Theory* (Knowles,1980), pelatihan dalam penelitian ini dipahami sebagai sarana strategis untuk memperkuat kapasitas pelaku UMKM melalui pembelajaran yang aktif, kontekstual, dan berorientasi pada penerapan nyata.

Pelatihan ini dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Kesesuaian Materi, yang menggambarkan tingkat relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan dan permasalahan pelaku UMKM.
2. Metode Pelatihan, yang meliputi pendekatan partisipatif, praktik langsung, dan studi kasus.
3. Kualitas Fasilitator, yaitu kemampuan narasumber atau pelatih dalam menyampaikan materi secara jelas, komunikatif, dan kontekstual.
4. Sarana dan Fasilitas Pelatihan, yang mendukung kelancaran proses pembelajaran dan penerapan materi.
5. Evaluasi dan Tindak Lanjut, yang mencerminkan adanya upaya monitoring penerapan hasil pelatihan ke dalam praktik usaha.

### **3.5.3 Meningkatkan Kapasitas UMKM (Variabel Y)**

Dalam konteks penelitian ini, peningkatan kapasitas UMKM dijelaskan melalui teori *Capacity Building* yang dikemukakan oleh United Nations Development Programme (UNDP, 1998), serta diperkuat oleh konsep Human Resource Development menurut (Bintoro D, 2017) Menurut (UNDP, 1998), *capacity building* adalah proses peningkatan kemampuan individu, organisasi, dan lingkungan agar dapat menjalankan fungsi secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Meningkatkan kapasitas UMKM secara operasional didefinisikan sebagai upaya sistematis dan berkelanjutan untuk memperkuat kemampuan usaha mikro, kecil, dan menengah dalam aspek pengetahuan, keterampilan, manajemen, produksi, pemasaran, serta akses terhadap teknologi dan permodalan. Tujuan dari upaya ini adalah untuk meningkatkan kemandirian, daya saing, dan keberlanjutan usaha. Peningkatan kapasitas UMKM dapat diukur melalui indikator :

1. Kapasitas manajerial, yang mencakup kemampuan mengelola keuangan, produksi, dan pemasaran secara efektif.
2. Kapasitas inovatif, yaitu kemampuan pelaku UMKM dalam menciptakan

atau mengembangkan produk dan strategi usaha baru yang bernilai tambah.

3. Kapasitas adaptif, yang menggambarkan kemampuan pelaku UMKM dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan pasar, kebijakan, serta perkembangan teknologi.
4. Kapasitas jejaring dan kolaborasi, yaitu kemampuan membangun hubungan bisnis, kemitraan, dan kerja sama lintas sektor.
5. Kapasitas keberlanjutan usaha, yang tercermin dari peningkatan omzet, kualitas produk, serta daya saing yang berkelanjutan pasca-pelatihan dan pendampingan.

### **3.6 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.6.1 Data Primer**

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan informasi kepada peneliti (Sugiyono, 2019). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian.

#### **3.6.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan informasi kepada peneliti, melainkan berasal dari informasi yang sudah tersedia sebelumnya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari buku, jurnal penelitian, internet, dan artikel lain yang relevan dengan topik penelitian.

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah penting dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan skala. Menurut Sugiyono (2021) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data

kuantitatif. Skala pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala model likert. Skala model likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2017), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5. Adapun arti dari setiap skala tersebut adalah sebagai berikut.

**Tabel 4. Pengukuran Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Sugiyono (2017)*

### 3.8 Uji Prasyarat Instrumen

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, jika instrumen kurang valid maka mempunyai validitas yang rendah. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner akan dianggap valid ketika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur melalui kuesioner tersebut. Uji validitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Product Moment* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variable x dan y

N = Jumlah subjek

$\Sigma xy$  = Jumlah dari hasil kali nilai X dan Y

$\Sigma X$  = Jumlah nilai X

$\Sigma Y$  = Jumlah nilai Y

$\Sigma X^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\Sigma Y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai Y

Selanjutnya untuk menentukan valid atau tidaknya data tersebut dilakukan pengecekan dengan kriteria sebagai berikut.

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi tanggapan terhadap item pernyataan kuesioner berdasarkan pemahaman responden terhadap pernyataan-pernyataan yang disajikan dalam kuesioner. Menurut Ghazali (2011) dalam (Widayat, 2020), reliabilitas adalah alat untuk mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner merupakan indikator variabel. Adapun rumus Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$  = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  = Varian total antara 0,08 sampai dengan 0,1

Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  (Ghozali, 2011). Berikut kriteria dalam rumus Cronbach's Alpha yang lebih spesifik.

1. Jika nilai Alpha Cronbach  $0,00 – 0,20$ , maka tidak reliabel
2. Jika nilai Alpha Cronbach  $0,21 – 0,40$ , maka kurang reliabel
3. Jika nilai Alpha Cronbach  $0,41 – 0,60$ , maka cukup reliabel
4. Jika nilai Alpha Cronbach  $0,61 – 0,80$ , maka reliabel
5. Jika nilai Alpha Cronbach  $0,81 – 1,00$ , maka sangat reliabel

### **3.9 Teknik Analisis Data**

#### **3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Dalam statistik deskriptif, dapat dilakukan pencarian kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

#### **3.9.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2018) dalam (Widayat, 2020). Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model terbaik dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, dan konsisten. Data akan diolah dengan menggunakan beberapa uji, yaitu sebagai berikut:

##### **3.9.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data yang diperoleh

dari hasil penelitian merupakan data yang berdistribusi normal atau tidak (Haniah, 2014) dalam (Indrawati et al., 2024). Uji normalitas yang akan digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $\text{sig.} > 0,05$  maka nilai residual berdistribusi secara normal.
2. Jika nilai  $\text{sig.} < 0,05$  maka nilai residual tidak terdistribusi secara normal.

### 3.9.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk menguji adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen, dapat dilakukan dengan menggunakan tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Asumsi dari nilai *tolerance* dan VIF dinyatakan sebagai berikut.

1. Jika  $\text{VIF} > 10$  dan nilai tolerance  $< 0,10$  maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika  $\text{VIF} < 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$  maka tidak terjadi

### 3.9.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji hipotesis melalui analisis linier berganda (multiple), adalah untuk mencari hubungan Pendampingan (X1) dan Pelatihan (X2) Peningkatan Kapasitas UMKM (Y).

### 3.9.4 Uji Hipotesis

#### 3.9.4.1 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen (Widjarjono, 2010) dalam (Nurcahya et al., 2023). Menggunakan rumus Korelasi Uji t untuk

mengetahui hubungan antara variabel X1 terhadap Y yaitu antara variabel Pendampingan (X1) dan Pelatihan (X2) Peningkatan Kapasitas UMKM (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t table dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Berikut merupakan kriteria yang digunakan dengan tingkat signifikansi 5%.

1. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### 3.9.4.2 Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2017), uji f digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menggunakan rumus Korelasi Uji F (simultan) digunakan untuk mencari korelasi atau kesignifikalan pengaruh secara bersama-sama antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y yang akan diuji dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(n - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut.

- a. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima
- b. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- c. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima
- d. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

### 3.9.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin besar kemampuan variabel independen menerangkan/menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R2) semakin kecil (mendekati nol) menunjukkan variabel independen terbatas dalam menerangkan/menjelaskan variabel dependen. Untuk menentukan seberapa besar nilai R atau korelasi antar variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat memperhatikan kriteria koefisien korelasi sebagai berikut.

**Tabel 5. Kriteria Koefisien Korelasi**

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1.	0,000-0,199	<b>Sangat Rendah</b>
2.	0,200-0,399	<b>Rendah</b>
3.	0,400-0,599	<b>Sedang</b>
4.	0,600-0,799	<b>Kuat</b>
5.	0,800-1000	<b>Sangat Kuat</b>

*Sumber : Sugiyono (2019)*

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait hubungan pendampingan dan pelatihan terhadap peningkatan kapasitas UMKM di kota Bandar Lampung, maka diperoleh Kesimpulan sebagai berikut.

1. Apakah terdapat hubungan antara pendampingan dan peningkatan kapasitas UMKM di Kota Bandar Lampung?

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pendampingan dan peningkatan kapasitas UMKM. Artinya, semakin intensif dan berkualitas kegiatan pendampingan yang dilakukan, maka semakin tinggi pula peningkatan kapasitas usaha pelaku UMKM. Pendampingan berperan dalam memastikan penerapan hasil pelatihan, memberikan dukungan teknis, serta membantu pelaku UMKM menghadapi permasalahan bisnis di lapangan. Temuan ini sesuai dengan *Mentoring Theory* (Kram, 1985) yang menegaskan bahwa hubungan mentor dan mentee mendorong pengembangan profesional, kepercayaan diri, serta kemandirian kerja.

2. Apakah terdapat hubungan antara pelatihan dan peningkatan kapasitas UMKM di Kota Bandar Lampung?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan peningkatan kapasitas UMKM. Hal ini berarti semakin baik kualitas pelatihan yang diterima oleh pelaku usaha, semakin tinggi pula peningkatan kapasitas mereka dalam mengelola dan mengembangkan usaha. Pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan peserta, berbasis pengalaman, dan berorientasi pada pemecahan masalah terbukti mampu memperkuat kemampuan manajerial, inovasi produk,

serta adaptasi terhadap pasar. Temuan ini sejalan dengan *Adult Learning Theory* (Knowles, 1980) yang menekankan bahwa pembelajaran orang dewasa akan efektif apabila relevan dengan kebutuhan praktis peserta.

3. Apakah terdapat hubungan antara pelatihan dan pendampingan secara simultan dengan peningkatan kapasitas UMKM di Kota Bandar Lampung? Berdasarkan hasil uji simultan, diketahui bahwa pelatihan dan pendampingan secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kapasitas UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membangun kapasitas pelaku usaha. Pelatihan berperan dalam membekali pelaku UMKM dengan pengetahuan dan keterampilan, sementara pendampingan memastikan implementasi dan keberlanjutan dari hasil pelatihan tersebut. Hubungan simultan ini memperkuat teori *Human Resource Development* (Bintoro & Daryanto, 2017) yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi berkelanjutan, serta teori *Capacity Building* (UNDP, 1998) yang memandang peningkatan kapasitas sebagai proses sinergis antara individu, organisasi, dan lingkungan pendukung.

Hasil penelitian ini juga mengonfirmasi kerangka *Capacity Building Theory* (UNDP, 1998), yang menjelaskan bahwa peningkatan kapasitas merupakan hasil dari penguatan kemampuan individu dan institusi secara sinergis. Pelatihan berkontribusi pada peningkatan kapasitas personal, sementara pendampingan memperkuat kapasitas kelembagaan dan jaringan usaha. Dengan demikian, hubungan antara pelatihan dan pendampingan membentuk sistem pengembangan kapasitas yang berkelanjutan bagi UMKM di kota Bandar Lampung. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kapasitas UMKM tidak cukup dilakukan melalui pelatihan semata, tetapi harus diintegrasikan dengan pendampingan yang berkelanjutan. Sinergi antara kedua aspek ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga memperkuat daya adaptasi dan kemandirian usaha sesuai dengan prinsip *capacity building* dalam pengembangan ekonomi lokal.

## 5.2 Saran

Setelah mengetahui besarnya hubungan pendampingan dan pelatihan terhadap peningkatan kapasitas UMKM di kota Bandar Lampung, maka saran yang dapat peneliti rekomendasikan yakni sebagai berikut.

1. Bagi Dinas Koperasi dan UKM kota Bandar Lampung : Berdasarkan hasil deskriptif dan uji parsial, indikator dengan rata-rata nilai terendah pada variabel pendampingan terdapat pada aspek kualitas interaksi dan komunikasi antara pendamping dan pelaku usaha (*Tenaga Pendamping membantu saya dalam menjalin mitra usaha dengan pihak lain pada item X1.3*). Oleh karena itu, disarankan agar instansi terkait meningkatkan kapasitas tenaga pendamping melalui pelatihan teknis dan komunikasi interpersonal yang lebih intensif. Selain itu, indikator evaluasi dan tindak lanjut pelatihan (*Saya merasa materi pelatihan sesuai kebutuhan sehingga mampu menunjang pekerjaan saya pada item X2.5*) pada variabel pelatihan juga menunjukkan skor yang masih perlu diperkuat. Dinas diharapkan dapat mengembangkan mekanisme monitoring dan evaluasi pasca pelatihan untuk memastikan hasil pelatihan benar benar diterapkan dalam praktik usaha. Hal ini penting agar hasil pelatihan benar-benar terimplementasi dan berdampak pada peningkatan kapasitas usaha.
2. Bagi Pelaku UMKM : Berdasarkan hasil penelitian, pelaku UMKM disarankan untuk lebih aktif dalam mengikuti dan menerapkan hasil pendampingan serta pelatihan yang diberikan oleh Dinas Koperasi dan UKM. Pada variabel pendampingan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa item X1.9 (*Tenaga pendamping membantu saya merasa lebih tenang dalam menghadapi masalah usaha saya*) memperoleh nilai rata-rata terendah dibandingkan item lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pelaku usaha yang belum merasakan dukungan emosional dan motivasional dari tenaga pendamping. Oleh karena itu, pelaku UMKM disarankan untuk lebih terbuka dalam menyampaikan kendala atau permasalahan usaha kepada pendamping agar proses

pendampingan tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga dapat memberikan dukungan moral yang meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalankan usaha.

Sementara itu, pada variabel pelatihan, item X2.10 (*Saya dapat menghindari atau mengurangi kesalahan dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan*) juga menunjukkan skor yang relatif rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan hasil pelatihan dalam praktik kerja belum berjalan secara optimal. Oleh karena itu, pelaku UMKM diharapkan untuk menerapkan secara langsung pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan ke dalam kegiatan usaha sehari-hari, serta melakukan evaluasi diri terhadap perubahan kinerja yang terjadi setelah pelatihan. Dengan meningkatkan keterlibatan aktif dalam pendampingan dan pelatihan tersebut, pelaku UMKM dapat memperkuat kapasitas manajerial, mengurangi kesalahan operasional, dan meningkatkan efisiensi usaha secara berkelanjutan.

3. Pengembangan Keilmuan (Implikasi Akademik dan Penelitian Lanjutan)  
Secara akademik, hasil penelitian ini memperkuat teori *Adult Learning* (Knowles, 1980), *Mentoring* (Kram, 1985), dan *Capacity Building* (UNDP, 1998) dengan menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan pendampingan memiliki kontribusi nyata terhadap pengembangan kapasitas individu dan organisasi. Namun, penelitian ini masih terbatas pada aspek hubungan langsung antarvariabel, sehingga penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel moderasi atau mediasi, seperti motivasi wirausaha, dukungan kebijakan, atau literasi digital, guna memahami faktor-faktor yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Selain itu, pengembangan keilmuan di masa mendatang dapat diarahkan pada pendekatan mixed methods agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika pelatihan dan pendampingan di tingkat lapangan. Kajian lanjutan juga dapat memperluas wilayah penelitian ke kota atau kabupaten lain untuk membandingkan efektivitas model

pembinaan UMKM di berbagai konteks sosial ekonomi. Dengan demikian, penelitian tentang hubungan pelatihan dan pendampingan tidak hanya memberikan kontribusi praktis terhadap kebijakan pembangunan ekonomi daerah, tetapi juga memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan pengembangan UMKM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiastita Dwi Septiani, R. (2024). Peran dan Tantangan... - Google Scholar.* (n.d.). Retrieved October 13, 2025, from [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Adiastita+Dwi+Septiani%2C+R.+%282024%29.+Peran+dan+Tantangan+Usaha+Mikro%2C+Kecil+dan+Menengah+%28UMKM%29+dalam+Era+Digital+di+Indonesia.+Indonesian+Journal+of+Economics%2C+Management%2C+and+Accounting%2C+1115-1117.&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Adiastita+Dwi+Septiani%2C+R.+%282024%29.+Peran+dan+Tantangan+Usaha+Mikro%2C+Kecil+dan+Menengah+%28UMKM%29+dalam+Era+Digital+di+Indonesia.+Indonesian+Journal+of+Economics%2C+Management%2C+and+Accounting%2C+1115-1117.&btnG=)
- Adiguna, P., Sutariyono, S., Aisha, N., Herawati, T., Nurrahman, S., Saefullah, A., AR, R., Hakim, M. P., Syaputra, R., & Sitohang, R. M. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM Melalui Keterampilan Digital dalam Produksi Pangan. *Journal of Community Research & Engagement*, 1(1), 92–102. <https://doi.org/10.60023/v1sgmx97>
- Amah, N., Murwani, J., Pambudi, D. A., Mardiyah, A., Romadhini, S. S., & Gustama, R. A. (2022). Pelatihan dan Pendampingan Manajemen Keuangan UMKM di Desa Sukorejo, Kecamatan Saradan, Kabupaten Madiun. *Edukasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 26–37
- Ariani, N. W. D., & Suresmiathi. D, A. A. A. (2012). Pengaruh Kualitas Tenaga Kerja , Bantuan Modal Usaha Dan Teknologi Teradap Produktivitas Kerja. *E-Jurnal EP Unud*, 2(2), 102–107.
- Bintoro D, D. (2017). *Bintoro, D., & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian... - Google Scholar*. Retrieved from [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Bintoro%2C+D.%2C+%26+Daryanto.+%282017%29.+Manajemen+Penilaian+Kinerja+Karyawan.+Yogyakarta%3A+Gava+Media.&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Bintoro%2C+D.%2C+%26+Daryanto.+%282017%29.+Manajemen+Penilaian+Kinerja+Karyawan.+Yogyakarta%3A+Gava+Media.&btnG=)

- DetikNews. (2024). Resmikan Layanan Kemasan, Pemkot Bandar Lampung Siap Antar UMKM Naik Kelas. *Artikel.* <https://doi.org/https://news.detik.com/berita/d-7517521/resmikan-layanan-kemasan-pemkot-bandar-lampung-siap-antar-umkm-naik->
- Dewi, A. F. (2020). Peran Pembinaan, Pelatihan, dan Pendampingan dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang dalam Peningkatan Kinerja Usaha UMKM Binaan. *UIN Walisongo Semarang, 1-68.*, 4(2).
- Education, M. K.-R., & 1980, undefined. (n.d.). From pedagogy to andragogy. *Colllearning.Info.*
- Fachruddin, R. (2011). *Peran pusat pengembangan pendamping usaha kecil dan menengah (p3ukm) dalam pengembangan ukm di kota sukabumi.* 1–119.
- Fajaruddin Pakpahan. (2025). Analisis Dampak Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja UMKM. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(2), 655–669. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6449>
- Harlianda, D. (2022). Analisis Efektivitas Pelaksanaan Program Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Ukm Kab. Aceh Singkil. *SOSEK: Jurnal Sosial Dan Ekonomi*, 3(3), 110–120.
- Indrawati, A., Wiyoso, I., & Karema Sarajar, D. (2024). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Yang Berkuliah Sambil Bekerja Di Kota Salatiga. *Jurnal Psikologi Revolusioner*, 8(10), 1–12.
- Lampung, S. (2022). *Pemkot Bandar Lampung Dampingi UMKM dalam Pengajuan Sertifikat Halal ke BPJPH.*
- Noe, R., & Peacock, M. (2008). *Employee training and development.*
- Nurcahya, W. A., Arisanti, N. P., & Hanandhika, A. N. (2023). Penerapan Uji Asumsi Klasik untuk Mendeteksi Kesalahan Pada Data Sebagai Upaya Menghindari Pelanggaran Pada Asumsi Klasik. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 472–481.
- Pemkot Bandarlampung Adakan Pelatihan Kewirausahaan Bagi Pelaku Usaha UMKM Pemula - lampungtoday.com.* (n.d.). Retrieved October 13, 2025, from

- <https://lampungtoday.com/pemkot-bandarlampung-adakan-pelatihan-kewirausahaan-bagi-pelaku-usaha-umkm-pemula/>
- Peraturan Walikota (PERWALI) NO. 55, B. D. (2021). *SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI SERTA TATA KERJA DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KOTA BANDAR LAMPUNG*. 167–186.
- Permata, C. P., Sumarto, S., Soleh, A., & Rindawati, S. (2021). (2025). *Kapasitas Kewirausahaan Melalui Pelatihan dan Pendampingan Bagi*. 5(2), 297–307.
- Pratamansyah, S. R. (2024). Transformasi Digital dan Pertumbuhan UMKM: Analisis Dampak Teknologi pada Kinerja Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(2), 17. <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i2.475>
- PwC Indonesia. (2019). Indonesia's Fintech Lending: Driving Economic Growth Through Financial Inclusion. *PwC Indonesia - Fintech Series*, June, 24. [https://www.pwc.com/id/en/fintech/PwC\\_FintechLendingThoughtLeadership\\_ExecutiveSummary.pdf](https://www.pwc.com/id/en/fintech/PwC_FintechLendingThoughtLeadership_ExecutiveSummary.pdf)
- Ragins, B. R., Kram, K. E., & Roosevelt, E. (2007). Meaning of Mentoring. *SubStance*, 3–15. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Mosaics+of+Meaning#0>
- Rahmawati, E., & Kisworo, B. (2017). Peran Pendamping dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin melalui Program Keluarga Harapan. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 1(2), 161–169. <https://doi.org/10.15294/pls.v1i2.16271>
- Rakista, P., Nurkarim, S., & Karismatika, A. P. (2024). Pelatihan Kewirausahaan dan Komunikasi Pemasaran pada UMKM sebagai Bagian dari sektor Pariwisata di Lingkungan PKK Desa Sukaraha. *Jurnal Abdimas Pariwisata*, 5(2), 103–113. <https://doi.org/10.36276/jap.v5i2.694>
- Rokhim, A., ... M. F.-J. U., & 2024, undefined. (n.d.). PENINGKATAN KAPASITAS MANAJEMEN UMKM DI PURWOREJO MELALUI PELATIHAN CAPACITY BUILDING. *Jurnal-Cahayapatriot.OrgA Rokhim, M Fadhilah, R*

- HidayatJurnal Umum Pengabdian Masyarakat, 2024•jurnal-Cahayapatriot.Org.*  
<https://doi.org/10.58290/JUPEMAS.V3I4.329>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* 17, 302.
- Suharto, & Edi. (2008). *Bagi Masyarakat Dengan Kebutuhan Khusus.* 1–8.
- Tini Maharani, Nana Mulyana, V. K. (2023). Strategi Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandar Lampung Dalam Meningkatkan Kegiatan Usaha Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Pasca Pandemi Covid-19. *Volume 5 (1) 2023: 91-99 E-ISSN: 2714-7673 Administrativa.Fisip.Unila.Ac.Id*, 5(8.5.2017), 2003–2005.
- UMKM Binaan Pemkot Bandar Lampung Bertambah 50 - Tribunlampung.co.id.* (n.d.). Retrieved October 13, 2025, from <https://lampung.tribunnews.com/2024/05/15/umkm-binaan-pemkot-bandar-lampung-bertambah-50>
- UNDP. (1998). *Capacity Assessment and Development.* 1–129. <https://digitallibrary.un.org/record/1488762?ln=en&v=pdf>
- Virgin Junio Arizona, & Dwi Astuti. (2025). Strategi Pemasaran Digital dan Operasional dalam Meningkatkan Kinerja UMKM: Tinjauan Pustaka Kualitatif. *MENAWAN: Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 3(3), 83–86. <https://doi.org/10.61132/menawan.v3i3.1397>
- Widayat, . Agustini Sally. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.*
- Yuniarti, N. A. (2024). Kualitas Sdm Dan Literasi Keuangan Pada Umkm Di Era Digitalisasi: Systematic Literature Review. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 5(2), 278–287. <https://doi.org/10.32815/jpro.v5i2.2312>