

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSPIRATIF, KOMUNIKASI EFEKTIF,
DAN PELATIHAN TERARAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA UMKM RITEL MANDIRI DI BANDAR LAMPUNG**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: KELVIN TATANG

NIM: 115210471

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2024

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSPIRATIF, KOMUNIKASI EFEKTIF,
DAN PELATIHAN TERARAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA UMKM RITEL MANDIRI DI BANDAR LAMPUNG**



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: KELVIN TATANG
NIM: 115210471

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2024

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Kelvin Tatang
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210471
Program Studi : S1 Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 21 November 2024



Kelvin Tatang

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : KELVIN TATANG
N. P. M. : 115210471
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN INSPIRATIF
, KOMUNIKASI EFEKTIF, DAN PELATIAN
TERARAH TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UMKM RITEL
MANDIRI DI BANDAR LAMPUNG

Jakarta, 18 November 2024

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kurniati', with a stylized flourish at the end.

(Kurniati W. Andani S.E., M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KELVIN TATANG
N. P. M. : 115210471
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN INSPIRATIF
, KOMUNIKASI EFEKTIF, DAN PELATIAN
TERARAH TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UMKM RITEL
MANDIRI DI BANDAR LAMPUNG

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 18 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : LYDIAWATI SOELAIMAN ,S.T., M.M.,Dr.
2. Anggota Penguji : ARY SATRIA PAMUNGKAS S.E., M.M.
KURNIATI W. ANDANI S.E., M.M.

Jakarta, 12 November 2024

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani S.E., M.M.)

ABSTRACT

(A) KELVIN TATANG 115210471

(B) *THE EFFECT THE EFFECT OF INSPIRATIVE LEADERSHIP, EFFECTIVE COMMUNICATION, AND DIRECTED TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT INDEPENDENT RETAIL UMKM IN BANDAR LAMPUNG.*

(C) XX + 94 Pages, 21 Tables, 3 Pictures, 5 Attachments

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) *Abstract: This study aims to examine the effects of inspirational leadership, effective communication, and targeted training on employee performance in independent retail SMEs in Bandar Lampung. SMEs in this region play a significant role in supporting the local economy, making it crucial to understand the factors that influence employee performance. A quantitative method with a survey approach was used to collect data from 110 respondents who are employees in the retail sector. The distributed questionnaire included questions about leadership, communication, training, and performance, analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) through SmartPLS software. The analysis results indicate that inspirational leadership and targeted training have a positive and significant impact on employee performance, while effective communication does not show a significant effect. The coefficient of determination (R^2) for employee performance is 0.455, indicating that 45.5% of the performance variance can be explained by the three independent variables. Furthermore, hypothesis testing shows that inspirational leadership has a t-statistic of 2.317 with a p-value of 0.021, and targeted training*

shows a t-statistic of 3.663 with a p-value of 0.000. Conversely, effective communication has a t-statistic of only 0.648 with a p-value of 0.517, indicating it is not significant. In conclusion, inspirational leadership and targeted training are essential for enhancing employee performance, and it is recommended that SME management focus on improving the quality of leadership and training
Keywords: *Inspirative Leadership, Effective Communication , Directed Training , Employee Performance*

(G) *References* 51 (1992-2024)

(H) Kurniati W. Andani S.E., M.M

ABSTRAK

- (A) KELVIN TATANG 115210471
- (B) PENGARUH KEPEMIMPINAN INSPIRATIF, KOMUNIKASI EFEKTIF, DAN PELATIAN TERARAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM RITEL MANDIRI DI BANDAR LAMPUNG
- (C) XX + 94 Halaman, 21 Tabel, 3 Gambar, 5 Lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan inspiratif, komunikasi efektif, dan pelatihan terarah terhadap kinerja karyawan pada UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung. UMKM di wilayah ini berperan penting sebagai penopang perekonomian lokal, sehingga memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial. Metode kuantitatif dengan pendekatan survei digunakan untuk mengumpulkan data dari 110 responden yang merupakan karyawan di sektor ritel. Kuesioner yang dibagikan mencakup pertanyaan tentang kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, dan kinerja, yang dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan inspiratif dan pelatihan terarah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi efektif tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) terhadap kinerja karyawan adalah 0,455, yang mengindikasikan bahwa 45,5% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Selain itu, uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan inspiratif memiliki nilai t-statistik sebesar 2,317 dengan p-value 0,021, dan pelatihan terarah menunjukkan t-statistik 3,663 dengan p-value 0,000. Sebaliknya, komunikasi efektif hanya memiliki t-statistik 0,648 dengan p-value 0,517, yang berarti tidak signifikan. Kesimpulannya, kepemimpinan inspiratif dan pelatihan terarah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan disarankan agar manajemen UMKM Fokus meningkatkan kualitas kepemimpinan dan pelatihan.

(F) Kata Kunci : Kepemimpinan Inspiratif,
Komunikasi Efektif, Pelatihan Tearnah, Kinerja
Karyawan

(G) Daftar Acuan 51 (1992-2024)

(H) Kurniati W. Andani S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

***"Kuncinya adalah bukan seberapa cepat kita berjalan, tetapi seberapa keras
kita berusaha untuk tidak berhenti."***

~Lao Tzu

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Karya ini saya persembahkan,
Untuk keluargaku tercinta, teman-teman, & para pengajar,
Dari saya sekolah sampai kuliah yang telah memberikan motivasi & dukungan.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif , Komunikasi Efektif , dan Pelatihan Terarah terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Ritel Mandiri di Bandar Lampung”**. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Tarumangara.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Kurniati W. Andani S.E., M.M , selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan seluruh waktunya untuk memeriksa skripsi ini, memberikan arahan dan juga bimbingan agar penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Selamat, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan juga staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing, memberikan seluruh ilmu dan juga pengajarannya kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah membantu penulis dalam prosesnya mencari sumber-sumber ilmu melalui buku-buku yang ada di perpustakaan selama penulis menuntut ilmu di Universitas Tarumanagara, sehingga dengan pelayanan dan bantuan dari pihak perpustakaan, maka skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
6. Keluarga yang penulis sayangi, Papa (Alexander Tatang), Mama (Sesilia Melani), serta adik perempuan saya (Katarina Evelyn Alexandra), yang telah memberi dukungan moril maupun materiil, semangat, motivasi, kasih sayang dan doa kepada penulis supaya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, lancar dan tepat waktu, tanpa ada rasa penderitaan.
7. Seluruh keluarga besar saudara sepupu dari Pihak papa dan Pihak mama yang terus memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam proses pengerjaan skripsi.

8. Bapak/Ibu para pemilik UMKM RITEL Mandiri di Bandar Lampung yang sudah menyempatkan waktu untuk memberikan izin untuk melakukan riset di tempat usaha nya.
9. Teman-teman sesama bimbingan yang telah berjuang dan Bersama-sama dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu calvin dan gavin .
10. Teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara terdekat saat penulis menyusun skripsi, yaitu Koko Ferry Irawan, Koko Marco Christian, dan Muhammad Farid Effendi yang telah memberikan kontribusi (*feedback*) dan saran perbaikan yang lebih baik dalam proses pengerjaan skripsi.
11. Teman-teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, karena mengingat cukup banyak, yang telah menjadi teman terbaik penulis selama duduk di bangku kuliah dari semester awal hingga semester akhir yang telah memberikan semangat, motivasi serta dukungan dalam proses pengerjaan skripsi.
12. Seluruh pihak dan juga orang-orang yang tidak bisa penulis sebutkan, terimakasih banyak untuk kalian yang selama ini ikut membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 26 November 2024



(Kelvin Tatang)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK	viii
HALAMAN MOTTO	x
HALAMAN PERSEMBAHAN	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT	5
1. Tujuan	5
2. Manfaat	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7

A. GAMBARAN UMUM TEORI	7
1. <i>Goal Setting Theory</i>	7
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	8
1. Kepemimpinan Inspiratif	8
2. Komunikasi Efektif	10
3. Pelatihan Terarah	11
4. Kinerja Karyawan	11
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL	13
1. Kaitan Antara Kepemimpinan Inspiratif dengan Kinerja Karyawan	13
2. Kaitan Antara Komunikasi Efektif dengan Kinerja Karyawan	13
3. Kaitan Antara Pelatihan Terarah dengan Kinerja Karyawan	14
D. PENELITIAN YANG RELEVAN	15
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	20
1. Kerangka Pemikiran	20
2. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. DESAIN PENELITIAN	23
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	24
1. Populasi	24
2. Teknik Pengambilan Sampel	24
3. Ukuran Sampel	24
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	24
1. Operasionalisasi Variabel	25
2. Instrumen	28
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	29

1. Uji Validitas (PLS).....	29
2. Uji Reliabilitas	32
E. ANALISIS DATA.....	33
1. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	34
2. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Deskripsi Subjek Penelitian	37
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	39
1. Kepemimpinan Inspiratif	39
2. Komunikasi Efektif	41
3. Pelatihan Terarah	41
4. Kinerja Karyawan	42
C. Hasil Analisis Data.....	43
1. Koefisien Determinan (R^2).....	43
2. <i>Cross-Validated Redundancy</i> (Q^2)	44
3. Effect Size (f^2).....	45
4. <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	45
5. Uji Hipotesis	46
D. PEMBAHASAN	47
1. Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif terhadap Kinerja Karyawan	47
2. Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Karyawan.....	48
3. Pengaruh Pelatihan Terarah terhadap Kinerja karyawan	49
BAB V PENUTUP	51
A. Kesimpulan.....	51
B. Keterbatasan dan Saran	51
1. Keterbatasan.....	51

2. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	55
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	55
DESKRIPSI DAN PROFIL RESPONDEN	56
KUESIONER.....	56
PERTANYAAN	57
Variabel X1 (Kepemimpinan Inspiratif)	57
Variabel X2 (Komunikasi Efektif).....	57
Variabel X3 (Pelatihan Terarah).....	58
Variabel Y (Kinerja Karyawan)	58
Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden	59
Variabel Independen – Kepemimpinan Inspiratif (X1).....	59
Variabel Independen – Komunikasi Efektif (X2)	61
Variabel Independen – Pelatihan Terarah (X3).....	64
Variabel Dependen – Kinerja Karyawan (Y).....	66
Lampiran 3 Hasil Uji Partial LeastSquare	69
Lampiran 4 Hasil Outer Loading	72
Lampiran 5 Hasil Bootstrapping	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	77
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Kepemimpinan Inspiratif	25
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Komunikasi Efektif	27
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Pelatihan Terarah	27
Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	28
Tabel 3. 5 Skor Skala Likert Lima Poin.....	28
Tabel 3. 6 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	30
Tabel 3. 7 Hasil Outer Loading.....	30
Tabel 3. 8 Hasil Cross Loading.....	32
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	38
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	39
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepemimpinan Inspiratif	40
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Komunikasi Efektif.....	41
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pelatihan Terarah.....	42
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Koefisien Determinan (R ²)	44
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Cross-Validated Redundancy (Q ²).....	44
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Effect Size (f ²)	45
Tabel 4. 12 Path Coefficient.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	20
Gambar 3. 1. Hasil Outer Loading.....	31
Gambar 4. 1. Hasil Pengujian Bootstraping	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	59
Lampiran 2 Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden.....	62
Lampiran 3. Hasil Uji Partial Least-Square.....	73
Lampiran 4. Hasil Outer Loading	76
Lampiran 5. Hasil Bootstrapping.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

UMKM (usaha mikro, kecil dan menengah) ritel mandiri di Bandar Lampung merupakan salah satu penopang utama perekonomian daerah. Sebagai sektor yang menyerap banyak tenaga kerja dan memberikan kontribusi signifikan terhadap produk domestik bruto daerah, kinerja pekerja UMKM ritel mandiri sangat menentukan keberhasilan usaha. Optimalisasi kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, namun juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat daya saing perusahaan di pasar lokal.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan mempertahankan posisi perusahaan di pasar. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan yang baik menginspirasi bawahan dan mengantarkan mereka pada kinerja tinggi. (Agustine & Edalmen, 2020).

Namun, beberapa faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan inspiratif, komunikasi efektif, dan pelatihan terarah. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk bekerja dalam sekelompok pekerja untuk mencapai tujuan (Mgbere, 2009). Kepemimpinan inspiratif mengacu pada gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan dengan semangat dan dedikasi untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang inspiratif dianggap oleh para pengikutnya sebagai orang yang berpengetahuan luas, mencerahkan, dan peka terhadap suatu permasalahan. Di sinilah rasa percaya diri para pengikut dibangun, dan para pengikut mempunyai keyakinan yang sama dengan

pemimpin mengenai apa yang salah, dan keyakinan yang diungkapkan secara terbuka oleh pemimpin. Berbeda dengan pemimpin karismatik yang menggantikan idealisme ego pengikutnya, pemimpin inspiratif dapat mewakili dan melambangkan cita-cita mereka (Bass, 1988). Dan ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang mencakup kepemimpinan inspiratif, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai industri (Bono & Judge, 2004).

Kepemimpinan yang inspiratif meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja. Komunikasi yang efektif adalah proses dimana karyawan dari berbagai bidang fungsional bertukar informasi penting yang diperlukan untuk keberhasilan penyelesaian suatu proyek. Berbagai jenis komunikasi dibahas dalam literatur ini: (1) komunikasi internal (komunikasi antar anggota tim) dan komunikasi eksternal (komunikasi dengan pihak eksternal (komunikasi dengan pemangku kepentingan)); (2) tertulis, yaitu email, memo, laporan dibandingkan dengan komunikasi lisan; (3) formal (pertukaran informasi resmi), komunikasi informal (informal (pertukaran informasi spontan yang tidak mengikuti aturan formal)); , (2020). (Ali & Rasheed, 2020).

Komunikasi yang efektif juga merupakan aspek krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan karyawan dapat memperbaiki hubungan kerja, mengurangi konflik, dan meningkatkan pemahaman tentang tujuan perusahaan. Menurut Ali dan Rasheed (2020) menemukan bahwa komunikasi yang efektif berdampak positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di industri telekomunikasi. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kolaborasi dan mengurangi kesalahpahaman yang mempengaruhi kinerja. Pelatihan yang ditargetkan berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan kebutuhan spesifik pekerjaan.

Berdasarkan penelitian oleh Oladipo dan Oyediran (2013), Pelatihan yang tertarget mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan karyawan tidak hanya meningkatkan kinerja kerja, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hasilnya, karyawan yang berpartisipasi dalam program pelatihan yang ditargetkan akan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan, sehingga berdampak positif pada produktivitas di seluruh organisasi. Pelatihan yang relevan dan berkualitas tinggi membantu karyawan menjadi lebih siap menghadapi tantangan dan beradaptasi terhadap perubahan.

Dalam beberapa tahun terakhir, UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung juga menghadapi berbagai tantangan, antara lain perubahan teknologi yang pesat dan perubahan perilaku konsumen. Williams dan Davis (2020) menyoroti bahwa pengenalan teknologi baru dapat mempengaruhi dinamika kerja dan memerlukan penyesuaian pada berbagai aspek manajemen, terutama kepemimpinan, komunikasi, dan strategi pelatihan. Seiring berkembangnya teknologi, UMKM ritel mandiri harus mampu beradaptasi agar tetap kompetitif dan relevan di pasar.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan inspiratif, komunikasi efektif, dan pelatihan terarah terhadap kinerja pegawai UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung. Lebih lanjut, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pemimpin dan pengelola UMKM ritel mandiri dalam mengembangkan dan menerapkan strategi yang lebih efektif di bidang kepemimpinan, komunikasi, dan pelatihan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung dapat meningkatkan performa kinerja pegawai secara signifikan. Penerapan strategi yang tepat akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja dan daya

saing, sehingga berkontribusi terhadap keberlanjutan dan pertumbuhan dunia usaha di wilayah tersebut.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan di UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung mungkin kurang inspiratif, yang dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan karyawan. Pemimpin yang tidak memberikan visi dan dukungan emosional dapat menyebabkan karyawan berkinerja buruk, berdampak negatif pada efisiensi perusahaan. Menurut Febbyani dan Masman (2019), pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Lingkungan kerja yang mendukung dan komunikasi yang baik antara pemimpin dan tim adalah kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi.
- b. Kurangnya komunikasi efektif antara manajemen dan karyawan dapat menyebabkan kesalahpahaman dan ketidakpuasan di tempat kerja. Informasi yang tidak disampaikan dengan jelas dapat membuat karyawan bingung mengenai harapan dan tujuan, yang menurunkan motivasi dan komitmen mereka. Van Vries (2002) menekankan pentingnya komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga organisasi harus berinvestasi dalam strategi komunikasi yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif.
- c. Pelatihan yang tidak terarah atau tidak relevan dapat membuat karyawan merasa tidak siap menghadapi tantangan, yang berdampak pada kepercayaan diri dan kinerja mereka. Ketidakpuasan akibat kurangnya pelatihan efektif dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan di UMKM. Oladipo dan Oyediran (2013) berpendapat bahwa pelatihan terarah sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia dan dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

3. Batasan Masalah

Berhubungan dengan luasnya pembahasan yang berhubungan dengan penelitian ini, maka untuk mempersingkat dan agar lebih jelas hasil dari

penelitian. Peneliti memilih untuk lebih fokus kepada Batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya fokus pada pengaruh dari kepemimpinan inspiratif, komunikasi efektif, dan pelatihan terarah terhadap kinerja karyawan.
- b. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada UMKM ritel mandiri, yaitu toko game, toko elektronik di Bandar Lampung.

4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah kepemimpinan inspiratif berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung ?
- b. Apakah komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung ?
- c. Apakah pelatihan terarah berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung ?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan inspiratif terhadap kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terarah terhadap kinerja karyawan UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung.

2. Manfaat

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap teori kepemimpinan, komunikasi, dan pelatihan terkait kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi dan dapat menjadi referensi bagi para peneliti, akademisi, dan mahasiswa di bidang terkait manajemen dan bisnis pemahaman. Ekonomi dan manajemen sumber daya manusia untuk melengkapi literatur dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

b. Manfaat Praktis

Memberikan panduan langsung kepada manajemen UMKM ritel mandiri di Bandar Lampung untuk meningkatkan strategi kepemimpinan, komunikasi, dan pelatihan yang efektif. Hal ini juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. (2003). *Developing leaders: How to enhance the skills of your team*. Kogan Page.
- Agustine, M.T., & Edalmen. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. LIMAS SURYA MAKMUR. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan UNTAR*, 2(1), 62-70.
- Ali, M., & Rasheed, F. (2020). Transformational leadership and project success: The mediating role of effective communication. *International Journal of Project Management*, 38(5), 771-782.
- Bahri. (2018). Reliability Test: A Tool for Assessing the Consistency of Measurement Instruments. *Journal of Educational Research and Development*, 2(1), 1-5.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2015). *Transformational Leadership: A Response to Critiques*. *Leadership Quarterly*, 10(2), 21-34. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.02.001>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. (1988). The Inspirational Processes of Leadership", *Journal of Management Development*, 7(5), 21-31. <https://doi.org/10.1108/eb051688>
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, S. (2010). Transfer of Training: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management*, 36(4), 1065-1105.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901–910. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.901>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- David, F. R., & David, F. R. (2017). Strategic Management: Concepts and Cases. *Journal of Business Strategies*, 34(2), 12-25.
- De Vries, M. F. R. K. (2002). *The Leadership of Change: A Communication Perspective*. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(4), 203-211.
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan UNTAR*, 1(4), 725-735.
- Field, A. (2013). *Discovering statistic using IBM SPSS Statistics (4th ed.)*. Sage Publications.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan amos lisrel PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Haynes, et al. (1995). *Validitas is a measure of the accuracy and reliability of an instrument in performing its measuring function*.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education (us).
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh komunikasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Globelink Sea And Air Freight Indonesia. *Warta Dharmawangsa*, 14(1).
- Maruyama, G. (1997). *Basics of structural equation modeling*. Sage.
- McLean, S. J., & Messmer, M. (2008). The role of communication in employee satisfaction. *International Journal of Business Communication*, 45(1), 90–103.
- Mgbere, O. (2009). Exploring the relationship between organizational culture, leadership styles and corporate performance: an overview. *Journal of Strategic Management Education*, 5(3/4), 187–201.
- Miller, K. (2005). *Organizational Communication: Approaches and Processes* (3rd ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Nasution, H. F. (2016). Instrumen penelitian dan urgensinya dalam penelitian kuantitatif. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 4(1), 59–75.
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. O. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.

- Oladipo, A. A., & Oyediran, O. A. (2013). The effects of directed training on employees' performance in Nigeria. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 2(2), 43-56.
- Putri, A., Handayani, D., & Sari, R. (2023). The Impact of Effective Communication on Employee Performance in Modern Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 215-230.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2015). *SmartPLS 3*. SmartPLS GmbH.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Roberson, Q. M., & Judge, T. A. (2013). *Kinerja karyawan. Dalam Handbook of Industrial and Organizational Psychology (Vol. 1, pp. 345-363)*. London: Sage Publications.
- Rockwell, J. (2018). The Role of Resources in Production Processes: A Comprehensive Analysis. *Journal of Business Management*, 12(3), 45-58.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 14(2), 74-101.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432-439.
- Santoso, B., & Lestari, Y. (2022). Effective Communication and Its Role in Employee Agreement and Decision-Making. *International Journal of Human Resource Management*, 12(1), 45-60.
- Sarandakos, S. (2010). *Social Research*. 4th ed. South Melbourne: Oxford University Press.
- Sarstedt, M., Hair, J., & Ringle, C. M. (2017). Partial least square structural equation modeling. *Springer International Publishing*, 13, 1-41. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1.
- Sekaran, U. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*.
- Setiawan, A. D. (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Subur Teknik Utama Di Kota Makassar* (Doctoral dissertation).

- Spector, P. E. (1992). Measurement of work locus of control. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 123-164). Wiley.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Suryawardani, & Oka, I. G. (2018). Evaluation of marketing strategy if sanur village festival based on visitors behavior. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 16(2), 261-276.
- Wardhono, W. (2005). Pengukuran Variabel. *Bina Ekonomi*, 9(1).
- Wibowo, A. (2018). Kepemimpinan Inspiratif dan Komitmen Karyawan: Studi Empiris pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(1), 12-22.
- Wibowo, T., Pramudito, A., & Susanti, E. (2021). Communication Effectiveness and Employee Motivation: A Study in Various Industries. *Asian Journal of Business and Management Studies*, 13(2), 99-110.
- Williams, & Davis, (2020). The Impact of Technological Change on Employee Motivation and Performance. *Journal of Organizational Change Management*, 33(2), 1-15.