



Pengaruh, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja UMKM Di Kecamatan Tanggulangin

Muhammad Aliyuddin Salim

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia.

Email: aliyuddinsalim45@gmail.com

Wahyu Eko Pujianto

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia

Email: wahyueko.mnj.@unusida.ac.id

Abstract. *This study aims, to test and analyze, the effect of .work motivation and work ability on the performance of MSMEs in Tanggulangin District .both partially and, simultaneously..This type of research is quantitative, the data collection method uses a structured questionnaire given to respondents and .measured using a 5-point Likert scale. The .survey population is MSMEs in Tanggulangin .District. The sampling method used in this, study was non-probability sampling, the number of samples investigated was 63 sectors. The data analysis technique used in this research is the SPSS 24 application program. To ensure that the data is not biased, validity and reliability checks are carried out. The results, of the analysis show that work motivation. has a positive and significant. effect on the performance of MSMEs in Tanggulangin District, work ability .has a positive and insignificant effect on the .performance of MSMEs in Tanggulangin District, and together work motivation, and work ability .have a positive and significant effect.on the performance of MSMEs in Tanggulangin District.*

Keywords: *Work, Motivation, Work .Ability, MSME .Performance*

Abstrak. Ini Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Tanggulangin baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, metode pengumpulan datanya menggunakan kuesioner terstruktur yang diberikan kepada responden dan diukur menggunakan skala Likert 5 poin. Itu. Populasi survei adalah UMKM di Kabupaten Tanggulangin. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling, jumlah sampel yang diteliti sebanyak 63 sektor. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program aplikasi SPSS 24. Untuk memastikan data tidak bias, dilakukan pemeriksaan validitas dan reliabilitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja. mempunyai dampak positif dan signifikan. berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Tanggulangin, kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Tanggulangin, dan secara bersama-sama motivasi kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Tanggulangin.

Kata Kunci : Kerja, Motivasi, Kemampuan Kerja, UMKM .Kinerja

PENDAHULUAN

UMKM saat ini mempunyai peranan yang . besar dalam membangun perekonomian nusantara. Namun potensi UMKM tidak sebanding dengan daya saingnya. Rendahnya daya saing UMKM membuat kelompok ini mungkin kesulitan meningkatkan produksi. Berdasarkan Dinas Koperasi dan UMKM di Jatim, jumlah UMKM diJatim pada tahun 2023 sebanyak 1.153.576 UMKM, dan di wilayah Sidoarjo total terdaftar di Dinas Koperasi dan UMKM sebanyak 1.443 UMKM pada tahun 2023.

Berdasarkan data kecamatan tanggulangin tahun 2023 terdapat 63 UMKM yang terdiri dari sektor makanan (43 UMKM), minuman (6 UMKM), craft (9 UMKM), dan jasa (5 UMKM). Dari data tersebut dapat di lihat kecamatan tanggulangin memiliki 2,2% dari jumlah UMKM di Kabupaten Sidoarjo, meskipun kecamatan tanggulangin di sebut sebagai sentra tas yang dikenal di pasar ekspor sejak lama.

Beberapa peneliti menjelaskan bahwa ketidakmampuan UMKM meningkatkan daya saing disebabkan oleh keterbatasan .UMKM sebagai berikut: Tantangan lingkungan. Permasalahan yang ada pada UMKM tidak hanya kurangnya permodalan dan jaringan pasar, namun juga kurangnya kapasitas manajerial. Penguatan .UMKM merupakan langkah strategis untuk mendorong .dan memperkuat pertumbuhan ekonomi masyarakat, terutama melalui penciptaan lapangan kerja dan pengurangan kesenjangan dan kemiskinan. Oleh karena itu, upaya penguatan UMKM perlu dilakukan secara terencana, sistematis, dan komprehensif.

Kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja yang dicapai seseorang ketika memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan kerja. .Kemampuan kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang. dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dan didasarkan pada keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu yang dimilikinya. Motivasi adalah kemauan dan keinginan yang timbul dalam diri seorang pegawai, sehingga .menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan.

Menurut Sinambela & Lestari (2021), kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya menurut penelitian Tangkawarouw et al.,(2019) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenan Inder. .Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan literatur tersebut di atas dengan mengembangkan lebih lanjut ruang lingkup penelitian dengan memasukkan variabel motivasi kerja sebagai unsur kebaruan dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Kajian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai kinerja Umkm di Kecamatan Tanggulangin.

KAJIAN PUSTAKA

UMKM merupakan .usaha produktif milik perseorangan atau perusahaan dengan usaha mikro. Standar UMKM dibagi menjadi tiga kategori: .usaha mikro, kecil, dan menengah. Menurut Ariyanto dkk (2021), .UMKM berbentuk usaha komersial yang dikelola oleh perorangan atau badan usaha yang kegiatan usahanya berskala kecil atau mikro. UMKM berkontribusi besar terhadap perekonomian negara. UMKM merupakan suatu kegiatan usaha

yang dilakukan oleh perorangan atau usaha kecil dan menengah. UMKM juga menjadi salah satu aspek penting dalam pembangunan perekonomian suatu negara untuk membantu pemerintah menjembatani kesenjangan ekonomi yang ada. Selain meningkatkan PDB tahunan, usaha ini juga memberikan kesempatan kerja kepada masyarakat Indonesia (Sudrartono dkk., 2022).

Motivasi kerja adalah dorongan atau insentif yang dilakukan setiap karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Ketika karyawan termotivasi, mereka merasa senang dan antusias dengan pekerjaan mereka, yang mengarah pada pengembangan dan pertumbuhan organisasi yang lebih besar. Motivasi merupakan motivasi kemauan yang membuat seseorang melakukan suatu tindakan dan mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan sebagai apa yang mendorong perilaku seseorang (Harahap & Khair, 2019). Menurut Yanuari (2019), motivasi kerja adalah suatu cara memotivasi dan membimbing pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing untuk mencapai tujuannya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah (1) gaji yang diterima, (2) penerimaan dalam kelompok, (3) kondisi kerja, dan (4) promosi yang diterima (Ghozali, 2017).

Kemampuan kerja merupakan perilaku seseorang yang mampu bekerja dalam bidang pekerjaannya karena pengetahuan, pendidikan, dan pengalamannya, Menurut Aziz et al., (2017), Kemampuan kerja adalah elemen kedewasaan dan mengacu pada pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Kemampuan kerja mewakili pengetahuan dan keterampilan seseorang. Kemampuan kerja diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut: (1) tingkat pendidikan formal yang tersedia, (2) pelatihan teknis yang telah diselesaikan, (3) kemampuan mempelajari suatu keahlian, dan (4) Arah Karir teknis (Ghozali, 2017)(Ghozali, 2017).

Kinerja suatu UMKM merupakan hasil kerja individu dalam menyesuaikan diri dengan peran dan tugasnya dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu dan dikaitkan dengan ukuran dan standar nilai tertentu dalam perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Menurut Widjaja dkk., (2018), kinerja adalah derajat pencapaian hasil dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu dan mempunyai tujuan yang sama yaitu kinerja yang baik. Jika kinerjanya baik, UMKM bisa menjadi tulang punggung perekonomian nasional. Kinerja UMKM merupakan reaksi peserta terhadap hasil kinerja UMKM dalam hubungannya dengan konsumen dan pemangku kepentingan di luar UMKM. Kinerja UMKM terdiri dari tiga indikator yaitu kinerja keuangan, kinerja hubungan pelanggan, dan kinerja hubungan manusia. (Nurhidayah & Ni'am, 2022). Penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Dinyatakan .bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Tanggulangin.

H2: Kapasitas tenaga .kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Tanggulangin.

H3: Penerapan .motivasi kerja dan tenaga kerja terampil secara simultan diasumsikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Tanggulangin

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur yang diberikan .kepada responden dan diukur menggunakan skala Likert 5 poin. Populasi penelitian terdiri dari UMKM yang ada di Kabupaten Tanggulangin. Metode pengambilan sampel .yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dan jumlah sampel yang disurvei sebanyak 63 sektor. .Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program aplikasi SPSS 24, dan dilakukan pengecekan validitas dan reliabilitas untuk memastikan data tidak bias.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa baik .suatu pengukuran mengukur apa yang ingin diukur. Ketika suatu .penelitian menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data survei, maka kuesioner yang dibuat harus mengukur apa yang ingin diukur. Metode ini membandingkan R-Count dan R-Table. .Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid. Sebaliknya jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid pada $r\text{-tabel}$ (Fikri & Bekawati, 2020). Karena seluruh nilai korelasi melebihi nilai R tabel sebesar , maka uji validitas seluruh pertanyaan pada semua variabel dinyatakan valid. (0,254) dan .dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan derajat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur gejala. Reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil pengukuran ketika pengukuran diulang dua kali atau lebih. Pada penelitian ini nilai Cronbach's alpha digunakan untuk uji reliabilitas. Menurut Hanafiah (2013), hasil pengukuran dianggap .reliabel jika nilai Cronbach's alpha minimal 0,6.

Tabel 1. Reability**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	11

Sumber: data diolah 2024

Reliabilitas merupakan derajat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur gejala. Reliabilitas adalah konsistensi hasil pengukuran ketika .pengukuran diulang dua kali atau lebih. Dalam penelitian ini nilai Cronbach alpha digunakan untuk uji reliabilitas. Menurut Hanafiah (2013), hasil pengukuran dianggap .reliabel jika nilai Cronbach's alpha minimal 0,6.

Uji Hipotesis**Uji T**

Reliabilitas merupakan derajat kestabilan .suatu alat ukur dalam mengukur gejala. Reliabilitas adalah konsistensi hasil pengukuran bila .pengukuran diulang dua kali atau lebih. Dalam .penelitian ini nilai Cronbach alpha digunakan untuk uji reliabilitas. Menurut Hanafiah (2013), hasil pengukuran dianggap andal .jika nilai Cronbach alpha minimal 0,6.

Tabel 2. Uji T**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.854	.925		.923	.359
	X1	.685	.046	.887	14.980	.000
	X2	.019	.033	.035	.587	.560

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan uji T diperoleh thitung > ttabel (0,254) maka dapat dijelaskan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja usaha kecil dan menengah. Dengan kata lain .hal ini ditunjukkan dengan positifnya koefisien variabel X1 dan .Y. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja UMKM. .Hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM.

Dali Tabel 2 terlihat bahwa untuk variabel positif X2 ~ Y, thitung > tabel (0,254). Semakin tinggi kapasitas kerja maka semakin baik pula kinerja UMKM. Hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. H2 : Kapasitas tenaga kerja berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM namun tidak signifikan.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Syarat uji F adalah seluruh variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai signifikansinya $F_{0,05}$.

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.872	2	43.436	112.995	.000 ^b
	Residual	23.064	60	.384		
	Total	109.937	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data diolah 2024

Dari Tabel 3 diatas terlihat nilai F hitung sebesar 112,995 lebih besar dari 0,05 dan nilai probabilitas yang diperoleh dari perhitungan sebesar 0,000b kurang dari α (5%). Dapat disimpulkan bahwa variabel kemauan bekerja dan kemampuan bekerja sama atau ability to kerjasama sekaligus mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan kemampuan kerja usaha kecil dan menengah maka kinerjanya akan semakin baik. H1 : Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja UMKM di kabupaten Tanggulangin. Adanya kemauan dan kemampuan bekerja dalam menjalankan usaha akan memberikan dampak positif bagi UMKM. Pelaku UMKM di Kabupaten Tanggulangin memiliki motivasi tinggi dan mampu bekerja baik sehingga mampu untuk memenuhi pesanan dan kreatifitas sesuai minat konsumen. Sehingga Kecamatan Tanggulangin di sebut sebagai sentra kerajinan tas yang populer di kabupaten sidoarjo, bahwan banyak UMKM di Kecamatan Tanggulangin yang meng-ekspor produk mereka ke luar negeri. Keadaan ini tidak lepas dari peran pemerintah dan swasta dalam memberikan dukungan dan bimbingan kepada pelaku UMKM dalam bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat. Berbagai program pemerintah dan korporasi mendukung UMKM menawarkan berbagai bentuk program layanan kewirausahaan yang mandiri, profesional dan kompetitif antara lain: Hal ini termasuk memberikan nasihat bisnis, memberikan informasi bisnis,

layanan pendampingan, layanan akses pendanaan, dan memasarkan produk layanan akses. Kondisi ini akan meningkatkan kapasitas kerja para pelaku UMKM berupa pengetahuan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja UMKM di Kecamatan tanggulangin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja UMKM di kecamatan tanggulangin dapat meningkatkan kinerja UMKM di wilayah tersebut. Motivasi kerja adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, pengakuan kehadiran UMKM, peluang untuk berkembang, dan kesempatan bagi pengurus UMKM untuk membina atau membimbing pegawainya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kondisi tersebut meningkatkan kinerja UMKM dengan meningkatkan kreativitas para pelaku UMKM.

Penyelesaian tugas tepat waktu, sinergi dan kerjasama pemangku kepentingan UMKM. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja para pelaku UMKM dapat meningkatkan kinerjanya. Adanya motivasi kerja dan kemampuan kerja dalam operasional usaha akan meningkatkan kinerja UMKM. Rata-rata para pelaku UMKM di kecamatan tanggulangin memiliki pengetahuan mengenai operasional usaha, antara lain pengetahuan produksi, akses permodalan dan keuangan, serta pemasaran. Keadaan ini tidak lepas dari peran negara dan swasta dalam mendukung dan membina UMKM dalam bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat.

Keterbatasan penelitian ini adalah variabel motivasi kerja dan indikator kinerja UMKM tidak dikembangkan berdasarkan kinerja sektor keuangan, termasuk manajemen dan kemampuan akses permodalan. Keterbatasan penelitian ini adalah variabel kemampuan kerja dibatasi hanya pada dua indikator saja. Mengingat terbatasnya indikator untuk mengukur motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja UMKM, maka peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan indikator yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, A., Andi, D., Abid, M., Oktavianti, N., Amelia, R. W., Wiguna, M., Safih, A. R., Purwalnti, Wijoyo, H., & Devi, W. S. G. R. (2021). *Entrepreneurial Mindsets & Skill*.
- Aziz, A., Praltamal, N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129.
- Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TRI SAPTA JAYA CABANG PADANG. *Jurnal Matua*, 2(4), 279–294.

- Ghozali, I. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASALN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANJAR. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3, 130–137.
- Hanafiah & Cucu, S. (2012). *Konsep strategi pembelajaran*. Jakarta: Redita Aditama.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal ilmiah Magister Manajemen*, 2(2623–2634), 69–88.
- Nurhidayah, E. AL., & Ni'alm, I. (2022). PENGALRUH CSR TERHALDALP KEMALMPUALN INOVALSI DALN KINERJAL UMKM (STUDI KALSUS PENYALLURALN DALNAL CSR PT SPHC PALDAL UMKM BUNGAL KOPENG). *Jurnall CALPITALL*, 4(272–1054), 11–26.
- Sinalmbelal, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sudrartono, T., Nugroho, H., Irwanto, I., Agustini, I. G. A. A., Yudawisastra, H. G., Maknunah, L. U., Amaria, H., Witi, F. L., Nuryanti, N., & Sudirman, A. (2022). *Kewirausahaan Umkm Di Era Digital*. In Cv Widina Media Utama.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA*, 7(1), 371–380.
- Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jaltinalngor, Sumedang. *JURNAL ABDIMAS BSI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 1(3), 465–476.
- Yanuari, Y. (2019). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(2623–0089). <https://doi.org/10.47467/reslalj.v3i2.328>