



## Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Daya Saing UMKM di DIY

Ida Uliyah<sup>1\*</sup>, Muji Mranani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

Alamat: Jln. Tidar No. 21 Magelang 56126, Indonesia

Korespondensi penulis: [ida.uliyah@unimma.ac.id](mailto:ida.uliyah@unimma.ac.id)

**Abstract.** *The growth of MSMEs cannot be separated from the competitiveness of products between MSME actors. Competitiveness is an important factor in the success of MSMEs themselves. Several factors that can affect competitiveness include Work Ability and Work Motivation. Both variables are very important in increasing competitiveness which can then accelerate the growth of MSMEs. This study uses the PLS 3.0 Data Analysis method. The results of the study showed that work ability has a positive effect on Competitiveness, while Work Motivation does not affect the Competitiveness of MSMEs in DIY.*

**Keywords:** MSMEs, Work ability, Work Motivation, Competitiveness

**Abstrak.** Pertumbuhan UMKM tidak lepas dari daya saing produk antar pelaku UMKM. Daya saing merupakan factor penting kesuksesan dari UMKM itu sendiri. Beberapa factor yang dapat mempengaruhi daya saing antara lain Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja. Kedua variabel tersebut sangat penting dalam peningkatan daya saing yang kemudian dapat mempercepat pertumbuhan UMKM. Penelitian ini menggunakan alat tolak Data PLS 3.0. Didapatkan hasil penelitian bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap Daya Saing, Sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Daya Saing UMK di DIY.

**Kata kunci:** UMKM, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Daya Saing

### 1. LATAR BELAKANG

Pertumbuhan UMKM di DIY saat ini semakin meningkat, hal ini dapat dilihat dari data penerima bantuan UMKM, DIY membuktikan bahwa UMKM di beberapa Kabupaten dan Kota mengalami peningkatan pertumbuhan terlebih meningkatnya para wisatawan yang datang ke wilayah DIY baik domestik maupun Internasional. Dengan semakin meningkatnya pertumbuhan UMKM di wilayah DIY, maka para pelaku UMKM harus untuk membuat perencanaan strategis agar dapat bersaing dengan pelaku UMKM lainnya.

Pertumbuhan yang semakin meningkat dari UMKM menuntut para pelaku UMKM untuk terus melakukan terobosan atau inovasi untuk tetap menjaga bahkan meningkatkan daya saing produknya. Beberapa faktor yang menentukan daya saing UMKM adalah kemampuan kerja dari pelaku UMKM itu sendiri dan Motivasi kerja yang harus dimiliki oleh pelaku UMKM. Oleh karenanya penulis merasa perlu melakukan penelitian terkait dengan beberapa faktor atau variabel tersebut.

Sample yang digunakan pada penelitian ini adalah 50 responden pelaku UMKM di wilayah DIY, kemudian olahdata menggunakan PLS 3.0.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Para pelaku industri ini tampaknya masih memiliki masalah yang membuat UMKM kurang kompetitif. Keterbatasan kapasitas pemasaran menjadi salah satu masalah yang perlu diatasi. Oleh karena itu, proyek pengabdian masyarakat ini berfokus pada pelaku UMKM dan solusi mereka terhadap masalah tersebut (Barkah, et., al 2020)

Kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja disebut sebagai "kemampuan." Dalam pengelolaan aset perusahaan, ini disebut sebagai "ukuran pengembangan," karena pada posisi ini, "pengembangan kapasitas kerja karyawan" tampak lebih berkembang. Metode yang digunakan selama kurun waktu ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas atau bobot pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Hal mendasar yang harus dimiliki oleh pelaku UMKM dalam menjalankan bisnisnya adalah motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja yang baik maka pelaku UMKM akan menjalankan bisnisnya dengan semaksimal mungkin dan berusaha menjadi yang terbaik. Motivasi seorang pelaku UMKM merupakan faktor yang melatarbelakangi mengapa seseorang memutuskan untuk terjun membuka usaha atau menjadi seorang wirausahawan. Dalam menjalankan bisnisnya tidak ada rasa terpaksa, karena adanya motivasi.

Menurut Mc Clelland, motivasi kerja dapat dibagi menjadi tiga kategori: (a) Kebutuhan untuk berprestasi, yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan, mengurangi risiko, dan bekerja pada tingkat yang tinggi; (b) Kebutuhan untuk berafiliasi, yang mengacu pada keinginan seseorang untuk bergabung dengan kelompok untuk tujuan interaksi sosial, kehidupan keluarga, usaha, dan pendidikan; dan (c) Kebutuhan untuk berkuasa, yang mengacu pada keinginan seseorang untuk menjadi bagian dari masyarakat (Jaya dan Sumarni, 2020).

## **3. METODE PENELITIAN**

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi desain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup merujuk ke referensi acuan (misalnya: rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

##### 1. Convergent Validity

*Convergent validity* adalah tes yang digunakan untuk menentukan besarnya hubungan antara faktor-faktor yang mengganggu dan faktor-faktor yang membangunnnya. Untuk mengukur kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menggunakan nilai loading factor, maka seluruh variabel indikator dalam penelitian ini termasuk dalam indikator reflektif. Penanda tersebut seharusnya valid dengan asumsi nilai faktor penumpukan  $> 0,7$  (Hair et al., 2017). Indikator yang memiliki nilai *loading factor* paling tinggi merupakan indikator paling kuat. Berikut merupakan hasil pengujian *convergent validity*.

**Tabel 1.** Nilai convergent validity

Konstruk	Kode Item	Loading Factor	Kesimpulan
Kemampuan Kerja	X1.1	0.873	Valid
	X1.2	0.753	Valid
	X1.3	0.850	Valid
	X1.4	0.692	Valid
Motivasi Kerja	X1.1	0.852	Valid
	X1.2	0.763	Valid
	X1.3	0.893	Valid
	X1.4	0.693	Valid
	X1.5	0.721	Valid
	X1.6	0.791	Valid
Daya Saing	Y.1	0.836	Valid
	Y.2	0.787	Valid
	Y.3	0.850	Valid
	Y.4	0.878	Valid
	Y.5	0.801	Valid
	Y.6	0.777	Valid
	Y.7	0.883	Valid
	Y.8	0.793	Valid
	Y.9	0.801	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 nilai outer loading diatas dapat dilihat bahwa semua item atau indicator nilai outer loadingnya sudah  $> 0,5$  walaupun masih  $< 0,7$ . Batasan nilai Outer

Loading > 0,5 masih dapat diterima asalkan validitas dan reliabilitas konstruk memenuhi syarat serta model masih baru dikembangkan. Maka berdasarkan validitas outer loading dinyatakan semua item atau indikator telah valid secara validitas butir

## 2. Discriminant Validity

*Discriminant validity* merupakan bernilai petunjuk dalam memperkirakan pengembangan instrumen dalam penelitian. Dalam pengujian ini, nilai penggunaan bergantung pada cross loading. Sebuah indikator dikatakan telah memenuhi discriminant validity jika nilai cross loading pada setiap variabel harus > 0,7 (Hair et al., 2017). Berikut adalah hasil dari pengujian discriminant validity pada table 2 yaitu:

**Tabel 2** Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

Indikator	Kemampuan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Daya Saing (Y)
X1.1	0.873	0.700	0.780
X1.2	0.753	0.636	0.644
X1.3	0.850	0.707	0.836
X1.4	0.692	0.708	0.554
X2.1	0.640	0.852	0.610
X2.2	0.595	0.763	0.517
X2.3	0.822	0.893	0.771
X2.4	0.539	0.693	0.456
X2.5	0.719	0.721	0.701
X2.6	0.673	0.791	0.558
Y.1	0.850	0.707	0.836
Y.2	0.727	0.675	0.787
Y.3	0.795	0.659	0.850
Y.4	0.748	0.686	0.878
Y.5	0.698	0.651	0.801
Y.6	0.651	0.663	0.777
Y.7	0.762	0.645	0.883
Y.8	0.648	0.522	0.793
Y.9	0.742	0.585	0.801

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai cross loading dari masing- masing variabel latennya sendiri memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel laten memiliki discriminant validity yang baik.

### 3. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah pengujian yang dilakukan tetap konsisten. Uji ketergantungan menggunakan tiga standar yaitu Normal Difference Extrad (AVE), Composite Unwavering Quality, dan Cronbach's Alpha. Menurut Hair, et al., (2017), suatu kondisi suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Average Variance Extrad (AVE) lebih besar dari 0,5, nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,7, dan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7. Menurut Ghozali (2016), suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, standar dinamis dalam uji ketergantungan adalah sebagai berikut: Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , maka pertanyaan dalam jajak pendapat tersebut solid. Item pertanyaan kuesioner dikatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach's Alpha-nya kurang dari 0,60.

**Tabel 3** Cronbach Alpha dan Composite Reliability

Konstruk	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reability</i>	<i>AVE</i>	Kesimpulan
Kemampuan Kerja (X1)	0.941	0.950	0.679	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.806	0.872	0.632	Reliabel
Daya Saing (Y)	0.877	0.907	0.622	Reliabel

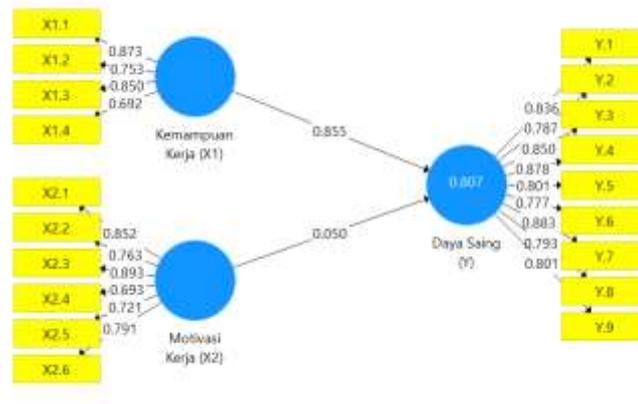
Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa pada variabel Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Daya Saing (Y) mempunyai nilai cronbach's alpha dan composite reability  $> 0.6$  dan nilai Averige Variance Extraced (AVE)  $> 0.5$ . Sehingga nilai yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel yang diteliti menyatakan bahwa keseluruhan variabel dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik dan kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini telah andal dan konsisten.

#### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Berdasarkan teori substantif, tujuan model evaluasi struktural adalah untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model utama dinilai menggunakan R-square. Penilaian model primer diselesaikan dengan menguji penurunan model dan menguji spekulasi. Nilai R-square digunakan untuk melakukan uji kesesuaian model. Kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen sehingga menghasilkan perbaikan struktur model yang tercermin dari nilai R-square yang semakin

tinggi. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan melihat signifikansi dari hubungan antar variabel. Berikut adalah hasil proses bootstrapping pada model struktural:



**Gambar 1.** Model Struktural

Sumber: Output SmartPLS 3.0 2024

Berdasarkan model struktural diatas, seluruh indikator dari setiap variabel dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini karena telah memenuhi convergent validity. Proses evaluasi model struktural diawali dengan menunjukkan R-square untuk setiap variabel dependen.

1. R-Square (R2)

Nilai R-Squares ini dijadikan sebagai penjelasan pengaruh variabel laten independen kepada variabel laten dependen sebagai pembuktian kepemilikan pengaruh substansive. Menurut Hair et al., (2011) nilai R- Square dalam tiga klasifikasi, yaitu 0.75 (kuat), 0.50 (moderat), dan 0.25 (lemah). Berikut nilai R-Square pada tabel 4.15.

**Tabel 4** R-Square

Variabel Penelitian	R-Square	R-Square Adjusted
Daya Saing (Y)	0.807	0.799

Hasil R-Square pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R-Square adalah 0.807. nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Daya Saing sebesar 80,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Pengujian hipotesis menggunakan smartPLS 3.0 melalui proses bootstrapping. Hipotesis pada penelitian ini didasarkan pada nilai p value dan t-statistik.

**Tabel 5** Hasil Bootstrapping Pengaruh Langsung

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T-statistics	P-
				(O/STDEV)	values
Kemampuan Kerja (X1) -> Daya Saing (Y)	0.855	0.856	0.130	6.562	0.000
Motivasi Kerja (X2) -> Daya Saing (Y)	0.050	0.055	0.140	0.356	0.722

Berdasarkan tabel 5 hasil bootstrapping diatas menunjukkan pengaruh langsung pada masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 5 diatas nilai t-statistik pada Kemampuan Kerja terhadap Daya Saing nilai sebesar  $6.562 > 1.96$  dan mempunyai nilai p-value sebesar  $0.000 < 0.05$ , selain itu mempunyai nilai sampel asli sebesar 0.855, nilai tersebut menunjukkan nilai positif. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap Daya Saing Pada UMKM.

Berdasarkan tabel 5 diatas nilai t-statistik pada Motivasi Kerja terhadap Daya Saing nilai sebesar  $0.356 < 1.96$  dan mempunyai nilai p-value sebesar  $0.722 > 0.05$ . Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Daya saing pada UMKM.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Kemampuan Kerja terhadap Variabel Y. Namun pada variabel Motivasi Kerja didapatkan hasil tidak adanya pengaruh terhadap variabel Daya Saing.

### **Saran**

Sampel yang digunakan pada penelitian ini masih terbilang kecil, oleh karenanya perlu adanya penelitian selanjutnya dengan sampel yang lebih banyak, serta penambahan variabel dan pengembangan Hipotesis.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180.
- Wahyudi, E. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja UMKM di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 21(2), 123-134.
- Ulrich, D., & Lake, D. (1990). *Organizational capability: Competing from the inside out*. John Wiley & Sons.
- Susanto, B., Hadianto, A., Chariri, F. N., Rochman, M., Syauckani, M. M., & Daniswara, A. A. (2021). Penggunaan digital marketing untuk memperluas pasar dan meningkatkan daya saing UMKM. *Community Empowerment*, 6(1), 42-47.
- Suryana, Y. (2013). *Kewirausahaan: Pedoman praktis: Kiat dan proses menuju sukses*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *The Academy of Management Executive*, 1(3), 207-219.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Jaya, I., & Sumarni. (2020). Pengaruh motivasi kerja, kemampuan dan kreativitas terhadap kinerja UKM Kerupuk Udang di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(1), 57-70.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: Sage.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Dessler, G. (2015). Human resource management (14th ed.). Pearson Education.

Anwar, M., & Shahbaz, M. (2021). Entrepreneurial passion and innovative behavior for SME growth: The moderating effect of perceived self-efficacy. *Journal of Small Business Management*, 59(2), 312-328.

Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, 40(1), 39-58.