



Hubungan antara Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Orientasi Kewirausahaan dalam Mendorong Kinerja UMKM Sektor Olahan Makanan

Syahriansyah^{1*}, Ahmad Juliana², Musnaini³

^{1,2,3} Magister Manajemen, Universitas Borneo Tarakan; Jl. Amal Lama No.1 Kota Tarakan

*corresponding author

rhiantrian@gmail.com; ahmadjuliana@borneo.ac.id

Article Info

Tanggal masuk	8 Agust 2025
Tanggal revisi	22 Okt 2025
Tanggal diterima	10 Apr 2026

Keywords : *Entrepreneurial Orientation; Performances; Training; Work Motivation; MSMEs*



Abstract

Research aim: *Examining the influence of training and work motivation on the performance of food processing SMEs, particularly in Tarakan, with an entrepreneurial orientation as a mediating mechanism based on the Resource-Based View (RBV) perspective.*

Design/Methods/Approach: *This study uses a quantitative approach based on questionnaires for 25.4% of SMEs selected using purposive sampling. The data analyzed using SEM-PLS.*

Research Finding: *The study found that training, as a human resource (HR) investment, does not directly enhance performance. Certain mechanisms are required for HR investment to have a tangible impact on performance.*

Theoretical contribution/Originality: *This study enriches the RBV by explaining how human resources are transformed into valuable capabilities that impact performance when placing entrepreneurial orientation as the main mediator.*

Practitioner/Policy implication: *Recommends more relevant and continuous training, along with efforts to boost work motivation to enhance MSME competitiveness.*

Research limitation: *Focus is limited to food-processing MSMEs in Tarakan; the quantitative approach may not fully capture deeper contextual insights.*

Abstrak

Tujuan Penelitian: *Mengkaji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja UMKM pengolahan makanan khususnya di Tarakan, dengan orientasi kewirausahaan sebagai mekanisme mediasi berdasarkan perspektif Resource Based View (RBV).*

Desain/ Metode/ Pendekatan: *Menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis kuesioner terhadap 25.4% UMKM yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data kemudian dianalisis menggunakan SEM-PLS.*

Temuan Penelitian: *Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan yang merupakan investasi sumber daya manusia (SDM) tidak langsung meningkatkan kinerja. Diperlukan mekanisme tertentu agar investasi SDM dapat memberikan dampak kinerja yang nyata.*



Kontribusi Teoritis/ Originalitas: Studi ini memperkaya RBV dengan menjelaskan bagaimana sumber daya manusia ditransformasikan menjadi kapabilitas yang bernilai dan berdampak pada kinerja jika menempatkan orientasi kewirausahaan sebagai mediator utama.

Implikasi Praktis: Disarankan pelatihan yang lebih aplikatif dan berkelanjutan, serta peningkatan motivasi kerja untuk mendorong daya saing UMKM.

Keterbatasan Penelitian: Hanya mencakup UMKM olahan makanan di Tarakan; pendekatan kuantitatif terbatas dalam menjelaskan konteks mendalam.

Kata Kunci: Rekonsiliasi Data Aset dan Keuangan; Menghadapi Hambatan; Dampak Keterlambatan.

Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peran strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. UMKM berkontribusi signifikan dalam meningkatkan Produk Domestik Bruto (PDB), menciptakan lapangan kerja dalam jumlah besar, serta mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan [1]. Selain itu, UMKM juga menjadi pilar penting dalam mendukung pembangunan ekonomi lokal karena keberadaannya yang tersebar luas di seluruh wilayah Indonesia, menjadikannya sebagai penopang stabilitas sosial dan ekonomi masyarakat [2].

Menurut data dari Kamar Dagang Indonesia, pada tahun 2023 terdapat sekitar 66 juta UMKM yang aktif beroperasi di Indonesia [3]. Namun demikian, UMKM juga menghadapi berbagai tantangan besar di era digital dan globalisasi saat ini. Beberapa tantangan utama tersebut meliputi inovasi, adopsi teknologi digital, peningkatan literasi digital, kepatuhan terhadap regulasi, akses ke pembiayaan, serta peningkatan kualitas dan kinerja sumber daya manusia [4].

Salah satu kendala yang paling sering ditemui dalam upaya peningkatan kinerja UMKM adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM). Banyak pelaku UMKM masih minim dalam hal kompetensi teknis, manajerial, serta pemahaman tentang strategi pengelolaan usaha yang efektif [5]. Hal ini berdampak langsung pada rendahnya daya saing UMKM, baik di pasar lokal maupun global.

Kondisi ini juga tercermin dalam perkembangan UMKM di Kota Tarakan. Berdasarkan data dari Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM, tercatat sebanyak 26.517 UMKM telah terdaftar dalam sistem Online Single Submission (OSS) dari tahun 2019 hingga 2023 [6]. Sektor olahan makanan menunjukkan perkembangan yang cukup pesat. Bahkan, pada tahun 2024 terdapat delapan UMKM yang berhasil memasuki pasar global melalui ekspor, di mana enam di antaranya merupakan produsen makanan olahan seperti Peyek Ikan Tipis, Sambel Cumi, Kripik Pisang, Ikan Seruyuk Crispy, Bandeng Presto, dan Amplang Bandeng [7]. Namun demikian, pencapaian ini masih belum mencerminkan potensi maksimal yang dimiliki UMKM sektor makanan olahan di Kota Tarakan, terutama jika dibandingkan dengan jumlah UMKM yang telah mengikuti berbagai program pelatihan dan pendampingan dari pemerintah.



Secara akademik, hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, orientasi kewirausahaan dan kinerja UMKM merupakan perhatian utama dalam literatur manajemen dan kewirausahaan. Sejumlah studi menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dan motivasi kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas, inovasi, dan kinerja UMKM [9]. Pelatihan dipandang sebagai sarana penguatan kompetensi teknis dan manajerial, sementara motivasi kerja berperan dalam mendorong pemanfaatan sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan usaha [10]. Pada penelitian lainnya, [11] menyampaikan bahwa orientasi kewirausahaan berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM karena mencerminkan kemampuan usaha dalam bersikap inovatif, proaktif, dan berani mengambil risiko untuk menangkap peluang pasar.

Namun demikian, temuan empiris terkait hubungan antara faktor-faktor tersebut masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian melaporkan bahwa pelatihan tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja, terutama ketika pelatihan bersifat umum, tidak berorientasi strategis, atau tidak diikuti oleh perubahan perilaku kewirausahaan pelaku usaha. Hal ini sesuai dengan pendapat [12] yang menyampaikan bahwa inkonsistensi ini mengindikasikan bahwa pelatihan sebagai investasi sumber daya manusia tidak secara otomatis menghasilkan keunggulan bersaing, melainkan memerlukan mekanisme internal tertentu agar dapat dikonversi menjadi kinerja yang superior. Hal tersebut menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja UMKM secara lebih mendalam.

Pernyataan Masalah Penelitian

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh positif antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja UMKM, namun ditemukan pula hasil yang inkonsisten, terutama ketika variabel antara seperti orientasi kewirausahaan tidak diperhitungkan. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk menggali secara lebih mendalam bagaimana pelatihan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja UMKM olahan makanan, khususnya pada UMKM yang berada di Kota Tarakan, serta peran mediasi orientasi kewirausahaan dalam hubungan tersebut.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja UMKM. Menguji peran orientasi kewirausahaan sebagai kapabilitas strategis dalam perspektif RBV. Menjelaskan mekanisme mediasi orientasi kewirausahaan dalam hubungan antara sumber daya manusia dan kinerja UMKM.

Metode

Objek penelitian difokuskan pada UMKM di sektor olahan makanan di Kota Tarakan. Responden dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: (1) telah mengikuti atau mendapatkan pelatihan yang dilaksanakan oleh Disdagkop dan UKM Kota Tarakan dalam kurun waktu maksimal tiga tahun terakhir, dan (2) telah memiliki Nomor Induk Berusaha (NIB) dengan lama usaha minimal 1 tahun. Total UMKM yang memenuhi kriteria berjumlah 535 UMKM. [13] menyampaikan bahwa sampel 20–30% populasi sudah sangat baik bila kriteria inklusi jelas dan homogen. Berdasarkan hal tersebut, maka 125 responden (23.4%) telah memenuhi kriteria dan kuat secara inferensial. Analisis data menggunakan



metode SEM-PLS karena penelitian ini bersifat prediktif dan melibatkan model struktural dengan variabel mediasi serta ukuran sampel yang relatif moderat [14]. Selain itu, SEM-PLS sesuai untuk menguji pengembangan teori RBV pada konteks UMKM yang masih bersifat eksploratif. Analisis ini melibatkan dua tahap evaluasi, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner Model*) [15]. Outer model terdiri dari tiga komponen utama. Pertama, validitas konvergen dievaluasi dengan melihat nilai loading factor yang harus melebihi 0,7. Kedua, validitas diskriminan diuji menggunakan indikator reflektif, di mana nilai cross loading untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,7. Terakhir, uji Composite Reliability dilakukan dengan mengacu pada nilai Cronbach's Alpha yang harus melebihi 0,6 [16]. Inner model dapat dilihat melalui variabel laten endogen yang dapat dijelaskan dengan perubahan nilai R-Square, serta untuk menentukan apakah dampak tersebut bersifat substansial. Kategori nilai R-Square adalah 0,75 (model kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah) [17]. Prosedur yang digunakan untuk menguji efek mediasi dalam analisis PLS melibatkan beberapa tahapan [18] pertama yaitu pengujian dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi t-statistik di bawah 5%. Pada model kedua, diuji pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi dengan tingkat signifikansi yang sama. Sementara itu, model ketiga mengevaluasi secara simultan pengaruh variabel independen dan variabel mediasi terhadap variabel dependen. Jika variabel mediasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, maka nilai t-statistiknya berada di bawah 5%.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif Statistik Statistik Deskriptif Tentang Pelatihan

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi nilai rata-rata dari masing-masing indikator dan variabel yang digunakan dalam penelitian [19]. Penelitian ini menggunakan berbagai nilai dan kriteria untuk menangkap persepsi responden terhadap variabel yang dipertimbangkan. $\left(\frac{5-1}{3}\right) = 1,333$. Berdasarkan panduan interpretasi nilai yang digunakan [14], skala penilaian dikelompokkan sebagai berikut :

1,00 – 2,33 = Rendah

2,34 – 3,66 = Sedang

3,67 – 5,00 = Tinggi

Hasil penelitian memberikan gambaran deskriptif pada setiap variabel yang penelitian yang dilaksanakan sehingga masing-masing variabel dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Kualitas Produk

	Indikator	Mean	Kriteria
P1	Topik pelatihan sesuai dengan kebutuhan spesifik UMKM saya	4,320	Tinggi
P2	Materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami dan dapat diterapkan untuk usaha saya	4,312	Tinggi
P3	Metode pelatihan yang digunakan, seperti studi kasus atau praktik langsung, sangat membantu saya belajar	4,368	Tinggi



	Indikator	Mean	Kriteria
P4	Fasilitator atau instruktur memiliki pengetahuan dan pengalaman yang mendukung	4,288	Tinggi
P5	Waktu yang diberikan selama pelatihan cukup untuk memahami dan mempraktekkan materi	4,120	Tinggi
P6	Pelatihan memberikan keterampilan baru yang bermanfaat bagi usaha saya	4,408	Tinggi
	Rata-rata	4,303	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Interpretasi nilai dari seluruh indikator menunjukkan bahwa pelatihan berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki pemahaman yang baik terkait pelatihan serta merasakan manfaat yang diperoleh dari program tersebut. Selain itu, tingginya nilai ini juga mencerminkan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam menjalankan usaha. Hal ini sesuai dengan pendapat [20] yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sumber daya manusia.

Statistik Deskriptif Tentang Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi [21]. Untuk memahami lebih dalam mengenai tingkat motivasi kerja, analisis statistik deskriptif digunakan guna menyajikan gambaran umum data, termasuk distribusi, kecenderungan sentral, serta variasi dalam tingkat motivasi karyawan

Tabel 2. Rincian Statistik Deskriptif Tentang Motivasi Kerja

	Indikator	Mean	Kriteria
MK1	Saya merasa kebutuhan dasar, seperti upah atau kompensasi, terpenuhi dengan baik melalui usaha saya	4.112	Tinggi
MK2	Saya selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	4.312	Tinggi
MK3	Saya percaya diri dalam mengambil keputusan terkait usaha saya	4.344	Tinggi
MK4	Saya merasa aman dan stabil dalam menjalankan usaha ini	4.208	Tinggi
MK5	Hubungan saya dengan tim atau mitra kerja sangat harmonis	4.200	Tinggi
MK6	Saya merasa dihargai dan diakui atas usaha yang telah saya lakukan	4.296	Tinggi
MK7	Saya memiliki tujuan yang jelas dan rencana strategis untuk usaha saya	4.320	Tinggi
	Rata-rata	4.256	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Tabel 2 menunjukkan menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 4, 256. Motivasi kerja berada pada kelompok tinggi, berdasarkan interpretasi nilai seluruh indikator, menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman konsep yang matang. Motivasi kerja yang tinggi dapat dipahami sebagai sumber daya tidak berwujud yang melekat pada SDM. Tingginya motivasi kerja, sebagaimana tercermin pada indikator kepercayaan diri, kejelasan tujuan, dan hubungan kerja yang harmonis menunjukkan kapabilitas internal. Ini sejalan dengan studi [22] yang membuktikan bahwa motivasi dan kapabilitas sumber daya manusia berperan strategis dalam meningkatkan kinerja dan daya saing UMKM.



Statistik Deskriptif Tentang Orientasi Kewirausahaan

Untuk memahami pola dan karakteristik orientasi kewirausahaan, analisis statistik deskriptif digunakan guna menggambarkan distribusi data, kecenderungan sentral, serta variabilitasnya [23].

Tabel 3. Rincian Statistik Deskriptif Tentang Orientasi Kewirausahaan

	Indikator	Mean	Kriteria
OK1	Saya bersedia mengambil keputusan yang memiliki risiko tinggi untuk mencapai hasil yang lebih baik	4,056	Tinggi
OK2	Saya sering mencoba inovasi, metode atau teknologi baru untuk meningkatkan kinerja.	4,184	Tinggi
OK3	Saya secara aktif mencari peluang baru untuk mengembangkan usaha	4,304	Tinggi
OK4	Saya selalu menciptakan solusi kreatif dalam menjalankan usaha	4,280	Tinggi
OK5	Saya selalu siap beradaptasi dengan perubahan dalam pengembangan usaha	4,312	Tinggi
	Rata-rata	4.227	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Orientasi kewirausahaan berada pada kategori tinggi, berdasarkan interpretasi nilai semua indikator, menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman yang kuat terhadap konsep tersebut. Orientasi kewirausahaan yang tinggi juga dapat dipahami sebagai kapabilitas strategis internal dalam kerangka Resource-Based View (RBV). Integrasi RBV dengan orientasi kewirausahaan berperan penting dalam menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan pada UMKM [24]. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa orientasi kewirausahaan merupakan aset strategis yang mendukung keberlanjutan dan kinerja UMKM.

Statistik Deskriptif Tentang Kinerja UMKM

Untuk memahami dinamika kinerja UMKM, analisis statistik deskriptif digunakan guna menggambarkan pola pertumbuhan, produktivitas, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberlanjutannya [25]. Dengan melihat distribusi data, kecenderungan sentral, serta variasi kinerja UMKM, analisis ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai tantangan dan peluang yang dihadapi sektor ini.

Tabel 4. Rincian Statistik Deskriptif Tentang Kinerja UMKM

	Indikator	Mean	Kriteria
KU1	Produktivitas usaha saya meningkat setelah mengikuti pelatihan dan memotivasi diri	4.248	Tinggi
KU2	Penjualan produk atau layanan usaha saya meningkat secara konsisten	4.088	Tinggi
KU3	Keuntungan usaha saya terus bertambah setiap bulan	3.912	Tinggi
KU4	Saya mampu menciptakan inovasi baru dalam produk atau layanan yang saya tawarkan	4.088	Tinggi
KU5	Operasional usaha saya menjadi lebih efisien dan terstruktur	4.096	Tinggi
KU6	Kepuasan pelanggan terhadap produk atau layanan saya semakin meningkat	4.208	Tinggi
KU7	Usaha saya mengalami pertumbuhan yang signifikan dari segi skala atau jaringan (pelanggan)	4.112	Tinggi
	Rata-rata	4.107	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2025



Berdasarkan interpretasi seluruh nilai indikator, kinerja UMKM termasuk dalam kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman yang solid terhadap kinerja UMKM. Kinerja UMKM yang tinggi mencerminkan kemampuan pelaku usaha dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya internal secara efektif untuk menciptakan nilai. [26] menekankan bahwa kinerja yang berkelanjutan terjadiketika sumber daya dan kapabilitas organisasi mampu menghasilkan keunggulan bersaing. Oleh karena itu, tingginya kinerja UMKM menunjukkan bahwa sumber daya internal telah berfungsi secara optimal sebagai basis penciptaan keunggulan bersaing berkelanjutan.

Model Pengukuran

Model pengukuran merupakan bagian dari model struktural dalam analisis statistik yang menggambarkan keterkaitan antara variabel laten, yaitu konsep yang tidak dapat diukur secara langsung, dengan tujuan dari model ini adalah untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur konsep yang diteliti dengan tingkat akurasi yang tinggi [27].

Outer Model

Outer model memastikan bahwa setiap variabel indikator mampu secara akurat mencerminkan konsep yang diukur, baik melalui validitas konvergen, validitas diskriminan, maupun reliabilitas. Analisis ini menjadi tahap krusial dalam pemodelan struktural karena menentukan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya sebelum melanjutkan ke tahap analisis hubungan antar variabel.

Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen digunakan untuk menilai sejauh mana korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Hal ini dapat dilihat dari nilai loading factor, yang menunjukkan kekuatan hubungan antara setiap indikator dengan konstraknya. Semakin tinggi nilai loading factor, semakin kuat indikator tersebut dalam merepresentasikan konstruk yang diukur.

Tabel 5. Outer Loading Pelatihan

Indikator	Loading Factor	Loading Factor yang Dipersyaratkan	Keterangan
P1	0.868		Valid
P2	0.833		Valid
P3	0.786	0.7	Valid
P4	0.734		Valid
P6	0.738		Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Pada variabel pelatihan terdapat 6 indikator dengan nilai $>0,7$. Sementara 1 indikator, yaitu P5 memiliki nilai $<0,7$, dengan nilai sebesar 0,673. Hal Ini menunjukkan bahwa indikator P5 tidak valid dan harus dikeluarkan sebelum melanjutkan pegujian hipotesis.

Tabel 6. Outer Loading Motivasi Kerja

Indikator	Loading Factor	Loading Factor yang Dipersyaratkan	Keterangan
MK1	0.796		Valid
MK3	0.801		Valid
MK4	0.867	0.7	Valid
MK5	0.715		Valid



Indikator	Loading Factor	Loading Factor yang Diperyaratkan	Keterangan
MK6	0.732		Valid
MK7	0.860		Valid
MK1	0.796		Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Variabel motivasi kerja terdiri dari enam indikator dengan nilai loading factor di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki korelasi yang kuat dengan variabel laten. Namun, satu indikator, yaitu MK2, memiliki nilai loading factor sebesar 0,687, yang berada di bawah ambang batas yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa MK2 tidak memenuhi kriteria validitas konvergen dan kurang dapat merepresentasikan variabel motivasi kerja secara akurat. Oleh karena itu, indikator MK2 perlu dikeluarkan dari analisis sebelum melanjutkan pengujian hipotesis guna memastikan hasil yang lebih valid dan reliabel.

Average Variance EX

Nilai AVE digunakan untuk mengevaluasi tercapainya syarat validitas diskriminan, di mana nilai AVE harus lebih dari 0,5. Nilai ini menunjukkan proporsi varians yang dijelaskan oleh konstruk dibandingkan dengan varians yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Semakin tinggi nilai AVE, semakin baik indikator dalam merepresentasikan variabel laten yang diukur.

Tabel 7. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE
Pelatihan	0.894
Motivasi Kerja	0.919
Kinerja UMKM	0.912
Orientasi Kewirausahaan	0.929

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Nilai AVE yang lebih besar dari 0.50 menunjukkan bahwa konstruk memiliki validitas konvergen yang baik, yaitu indikator-indikator dalam variabel tersebut memiliki keterkaitan yang kuat. Dalam tabel ini, semua variabel memiliki AVE di atas 0.50, bahkan jauh di atas 0.70, yang menunjukkan validitas konvergen yang sangat tinggi. Terlihat dari data tabel 7 bahwa setiap variabel memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Validitas Diskriminan

Model pengukuran dievaluasi melalui uji validitas diskriminan yang didasarkan pada pengukuran cross loading pada tabel atau konstruk. Sebuah indikator dianggap valid jika nilai loading factor tertinggi pada konstruk yang dimaksud lebih besar dibandingkan dengan nilai loading factor pada konstruk lainnya.



Tabel 8. Validitas Diskriminan

Variabel	Kinerja UMKM (KU)	Motivasi Kerja (MK)	Orientasi Kewirausahaan (OK)	Pelatihan (P)
Kinerja UMKM (KU)	0.807			
Motivasi Kerja (MK)	0.787	0.797		
Orientasi Kewirausahaan (OK)	0.682	0.634	0.860	
Pelatihan (P)	0.654	0.678	0.644	0.793

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 8, indikator variabel menunjukkan korelasi tertinggi dengan dirinya sendiri dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel lainnya. Oleh karena itu, syarat validitas diskriminan dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Composite Reliability

Tingkat reliabilitas dapat diukur melalui nilai composite reliability. Jika suatu data memiliki nilai composite reliability > 0,7, maka konstruk tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 9. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kinerja UMKM	0.914
Motivasi Kerja	0.891
Orientasi Kewirausahaan	0.882
Pelatihan	0.863

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan data pada tabel 9, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai composite reliability > 0,70, sehingga setiap variabel dapat dinyatakan reliabel. Tidak diperlukan perbaikan atau penghapusan indikator karena seluruh variabel sudah memenuhi standar reliabilitas yang baik.

Cronbach Alpha

Tingkat reliabilitas juga dapat diperkuat melalui pengujian Cronbach's alpha untuk menilai konsistensi seluruh jawaban. Nilai Cronbach's alpha dianggap memuaskan jika $\alpha > 0,7$.

Tabel 10. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja UMKM	0.910
Motivasi Kerja	0.884
Orientasi Kewirausahaan	0.881
Pelatihan	0.852

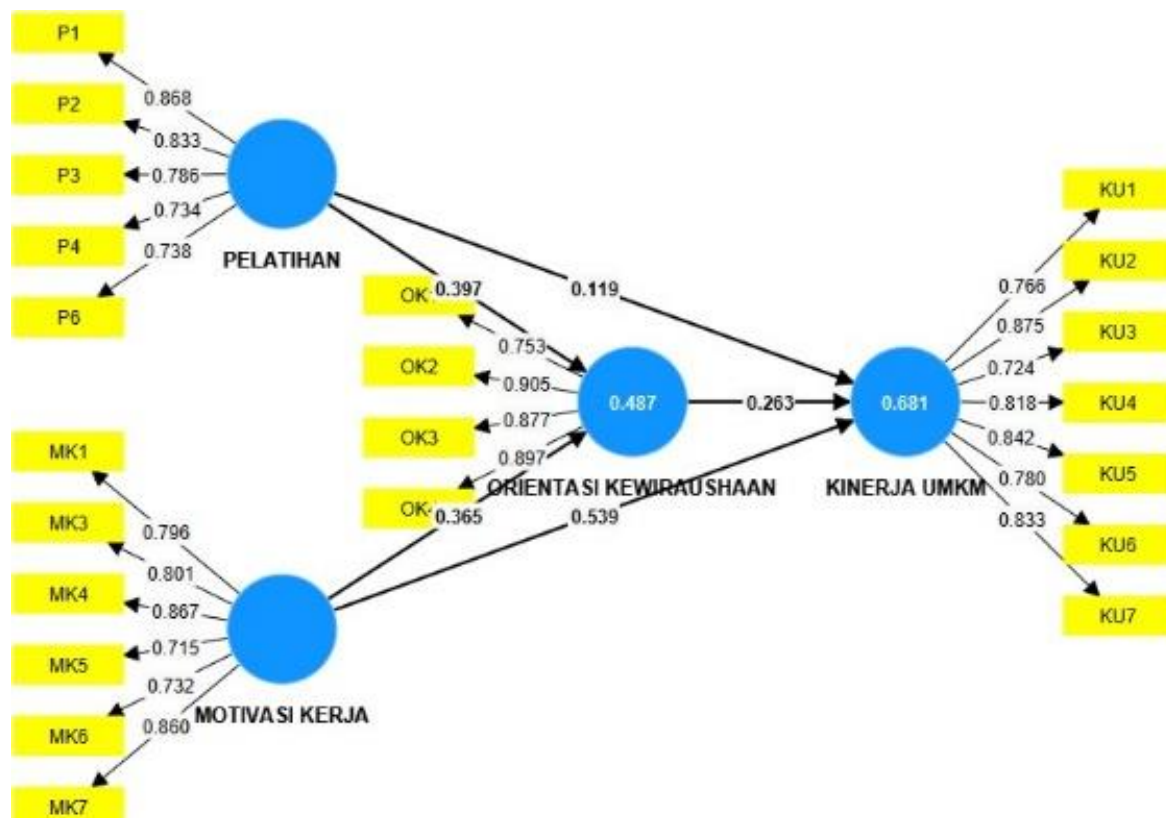
Sumber: Data Primer Diolah, 2025



Berdasarkan data pada tabel 10, dapat dilihat bahwa variabel pelatihan, orientasi kewirausahaan, motivasi kerja, dan kinerja UMKM memiliki nilai $\alpha > 0,7$, yang menunjukkan bahwa semua variabel tersebut baik dan reliabel. Semua variabel memiliki reliabilitas tinggi hingga sangat tinggi (≥ 0.85), menunjukkan bahwa kuesioner atau instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik. Tidak ada variabel yang memiliki reliabilitas rendah, sehingga tidak perlu dilakukan revisi atau penghapusan indikator.

Inner Model

Gambar berikut menampilkan hasil analisis Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan metode Partial Least Squares (PLS), yang menggambarkan hubungan antara Pelatihan, Motivasi Kerja, Orientasi Kewirausahaan, dan Kinerja UMKM. Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja UMKM dengan nilai koefisien sebesar 0.539. Sebaliknya, Pelatihan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja UMKM (0.119), namun memberikan dampak melalui Orientasi Kewirausahaan sebagai variabel mediasi (0.397). Selain itu, Orientasi Kewirausahaan berkontribusi positif terhadap Kinerja UMKM dengan nilai 0.263, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat orientasi kewirausahaan, semakin baik pula kinerja UMKM.



Gambar 1. Model Uji SEM-PLS



Hasil analisis R Square (R^2) dan R Square Adjusted menunjukkan bahwa variabel independen dalam model ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dari variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0.681 pada variabel Kinerja UMKM (KU) mengindikasikan bahwa 68.1% variabilitas Kinerja UMKM dipengaruhi oleh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Orientasi Kewirausahaan, sedangkan 31.9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. Sementara itu, nilai R^2 sebesar 0.487 pada variabel Orientasi Kewirausahaan (OK) menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja menjelaskan 48.7% variabilitas dalam Orientasi Kewirausahaan, sedangkan 51.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai R^2 Adjusted yang sedikit lebih rendah dari R^2 mencerminkan adanya penyesuaian terhadap jumlah variabel dalam model, namun selisihnya tidak signifikan, sehingga model tetap dapat diandalkan dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja UMKM.

Tabel 11. Tabel R Square Adjusted

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja UMKM (KU)	0,681	0,673
Orientasi Kewirausahaan (OK)	0,487	0,479

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Jika hasil analisis data menunjukkan nilai yang mendekati kriteria yang ditetapkan, maka hipotesis penelitian dapat diterima.

Tabel 12. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Orginal Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistic	P Value	Keterangan
H1	P -> KU	0,119	0,124	0,093	1,277	0,202	DITOLAK
H2	MK -> KU	0,539	0,546	0,075	7,175	0,000	DITERIMA
H3	P -> OK	0,397	0,407	0,119	3,326	0,001	DITERIMA
H4	MK -> OK	0,365	0,546	0,107	3,399	0,001	DITERIMA
H5	P->OK->KU	0,104	0,100	0,039	2,662	0,008	DITERIMA
H6	MK->OK->KU	0,096	0,094	0,045	2,116	0,034	DITERIMA
H7	OK -> KU	0,263	0,255	0,085	3,122	0,002	DITERIMA

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa variabel Pelatihan (P) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja UMKM (KU), karena nilai T-Statistic sebesar 1,277 masih di bawah ambang batas 1,96 dan P-Value sebesar 0,202 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 ditolak. Sebaliknya, variabel Motivasi Kerja (MK) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja UMKM (KU), dengan nilai T-Statistic sebesar 7,175 yang melebihi 1,96 dan P-Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H2 diterima. Selain itu, Pelatihan (P) menunjukkan pengaruh yang



signifikan terhadap Orientasi Kewirausahaan (OK), sehingga hipotesis H3 diterima. Hal yang sama juga berlaku untuk Motivasi Kerja (MK), yang terbukti berpengaruh terhadap Orientasi Kewirausahaan (OK), sehingga hipotesis H4 diterima.

Hasil uji mediasi juga menunjukkan bahwa Pelatihan (P) dan Motivasi Kerja (MK) secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja UMKM (KU) melalui Orientasi Kewirausahaan (OK), dibuktikan dengan nilai T-Statistic masing-masing 2,662 dan 2,116 serta P-Value di bawah 0,05, sehingga H5 dan H6 diterima. Kesimpulannya, Motivasi Kerja (MK) dan Orientasi Kewirausahaan (OK) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja UMKM (KU), sedangkan Pelatihan (P) hanya berpengaruh secara tidak langsung melalui Orientasi Kewirausahaan (OK).

Kesimpulan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja UMKM, sedangkan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Namun, baik pelatihan maupun motivasi kerja berkontribusi positif terhadap orientasi kewirausahaan, yang kemudian berperan sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja UMKM. Selain itu, orientasi kewirausahaan juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja UMKM, menegaskan bahwa peningkatan orientasi kewirausahaan dapat memperkuat dampak pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja UMKM secara keseluruhan. Dari perspektif Resource-Based View (RBV), penelitian ini berkontribusi dalam mempertegas bahwa sumber daya manusia (SDM) tidak bisa secara langsung menjadi sumber keunggulan dalam persaingan tanpa memiliki kapabilitas yang bernilai. Selanjutnya, orientasi kewirausahaan merupakan mekanisme internal yang menentukan efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia dalam UMKM.

Kesimpulan ini menggarisbawahi bahwa motivasi kerja dan orientasi kewirausahaan merupakan faktor utama dalam mendorong pertumbuhan UMKM. Sementara itu, efektivitas pelatihan dapat lebih optimal jika disertai dengan peningkatan orientasi kewirausahaan. Pendekatan yang perlu dilakukan dalam pengembangan UMKM tidak hanya peningkatan kompetensi tetap juga pembentukan kapabilitas kewirausahaan yang memungkinkan UMKM untuk lebih adaptif dan kompetitif dalam menghadapi dinamika pasar.

Daftar Rujukan

- [1] Y. Cindy and U. Hasanah, "Peran Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Pengembangan Ekonomi Indonesia," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 170-186, 2024. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1147>
- [2] Amalina, A. Kia, and Subiyantoro, "Peran UMKM (Usaha Mikro, Kecil, Menengah) Dalam Perekonomian Nasional," *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan*, vol. 13, no. 2, pp. 338-348, 2024. <https://doi.org/10.35957/forbiswira.v13i2.6760>
- [3] Florita, Aina, Jumiati, and A. Mubarak, "Pembinaan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Oleh Dinas Koperasi Dan Umkm Kota Padang" *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, vol. 1, no. 1, pp. 143-153, 2019. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v1i1.11>



- [4] V. S. Yosephine, M. Batara, and M. Setiawati, "Alat Pendeteksi Stok Barang Berbasis IoT Untuk UMKM Dengan Sensor Ultrasonik Dan Inframerah," *Journal of Integrated System*, vol. 7, no. 1, pp. 63–74, 2024. <https://doi.org/10.9744/jti.27.1.121-136>
- [5] I. Malikhah, A. P. Nst, and Y. Sari, "Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 7, no. 2, pp. 225–235, 2024. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21773>
- [6] Pujiono, D. Sulistianingsih, and L. Sugiarto, "Reformasi Birokrasi Perizinan Berusaha Melalui Online Single Submission (Oss)," *Arena Hukum*, vol. 15, no. 3, pp. 652-674, 2022. <https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2022.01503.10>
- [7] D. Harto, S. R. Pratiwi, M. N. Utomo, and M. Rahmawati, "Penerapan Internet Marketing Dalam Meningkatkan Pendapatan Pada UMKM," *JPPM (Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat)*, vol. 3, no. 1, pp. 39–45, 2019. <https://doi.org/10.30595/jppm.v3i1.3033>
- [8] R. Budiarto, S. H. Putero, H. Suyatna, P. Astuti, H. Saptoadi, M. M. Ridwan, and B. Susilo, "Pengembangan UMKM Antara Konseptual dan Pengalaman Praktis," Yogyakarta: UGM Press, 2018.
- [9] Y. Cho and J. Lee, "Entrepreneurial Orientation, Training, And SME Performance," *Journal of Small Business Management*, vol. 58, no. 4, pp. 784–807, 2020. <https://doi.org/10.1108/APJIE-05-2018-0028>
- [10] Hibrida, A. Romzy, N. Beta, A. Wahab, S. F. Samuddin, and N. Ar, "Pelatihan Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai UMKM: Penelitian," *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, vol. 4, no. 3, pp. 15674-15684, 2026. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4711>
- [11] Apriadini, Regita, E. Kristiawati, and A. Setiawan "Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Keuangan Umkm Di Kota Pontianak," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, vol. 9, no. 1, pp. 3002-3017, 2025. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.5552>
- [12] S. A. Zahra, "The Resource-Based View, Resourcefulness, And Entrepreneurship," *Journal of Management*, vol. 47, no. 7, pp. 1661–1682, 2021. <https://doi.org/10.1177/01492063211018505>
- [13] Sekaran, Uma, and R. Bougie, "Research Methods For Business: A Skill Building Approach," London: John Wiley & Sons, 2016.
- [14] J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, "A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd Edition)," California: Sage Publications, 2022.
- [15] E. N. Sembiring, A. Hoyyi, and R. Santoso, "Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap pelayanan Publik Menggunakan Pendekatan Partial Least Square (PLS) (Studi Kasus: Badan Arsip dan Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah)," *Jurnal Gaussian*, vol. 6, no. 3, pp. 313-322, 2018. <https://doi.org/10.14710/j.gauss.6.3.313-322>
- [16] Husnawati, F. Tentama, and N. Z. Situmorang, "Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Konstruk Hope," *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, vol. 1, no. 2, pp. 128–135, 2019. <https://doi.org/10.26555/jptp.v1i2.15136>



- [17] M. P. Pura and P. N. Madiawati, "Pengaruh Promotion Mix Dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Di Shopee Dengan Perilaku Konsumen Sebagai Variabel Intervening," *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, vol. 4, no. 2, pp. 204–216, 2021.
- [18] M. I. Siregar and M. Hamdani, "Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Fraud (Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung)," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, vol. 9, no. 1, pp. 30-37, 2018. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v9i1.445>
- [19] A. Arif and A. W. Kedua, "Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Penjualan dengan menggunakan Model End User Computing Satisfaction," *Progresif: Jurnal Ilmiah Komputer*, vol. 19, no. 1, pp. 181-188, 2023. <https://doi.org/10.35889/progresif.v19i1.1116>
- [20] M. D. Bariqi, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 64-69, 2018. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- [21] Adittyta, Ariska, L. Andini, and L. Sa'adah, "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Mediasi," *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, vol. 6, no. 1, pp. 42-59, 2021. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i1.1214>
- [22] M. D. Ismail, A. K. A. Domil, and A. M. Isa, "Entrepreneurial Motivation, Human Capital, And Performance Of Small And Medium Enterprises," *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, vol. 12, no. 2, pp. 227–245, 2020. <https://doi.org/10.1108/JEEE-01-2019-0008>
- [23] Yadewani, Dorris, and R. Wijaya, "The Impact Of Entrepreneurship Orientation And Digital Transformation On The Performance Of Small And Medium Enterprises," *Jurnal Dimensi*, vol. 14, no. 1, pp. 119-132, 2025. <https://doi.org/10.33373/dms.v14i1.7535>
- [24] C. A. Kero and A. T. Bogale, "A Systematic Review of Resource-Based View and Dynamic Capabilities of Firms and Future Research Avenues," *International Journal of Sustainable Development and Planning*, vol. 18, no. 10, pp. 3137-3154, 2023. <https://doi.org/10.18280/ijspd.181016>
- [25] S. E. Nurlinda, "Dinamika UMKM: Permasalahan, Potensi dan Strategi," Yogyakarta: Penerbit Andi, 2024.
- [26] J. B. Barney, D. J. Ketchen, and M. Wright, "Bold Voices And New Opportunities: An Expanded View Of Resource-Based Theory," *Journal of Management*, vol. 47, no. 7, pp. 1679–1700, 2021. <https://doi.org/10.1177/0149206321101427>.