

THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL COMPETENCY, ENTREPRENEURIAL CONCEPT AND KNOWLEDGE ON MSME PERFORMANCE WITH AWARDS AS INTERVENING VARIABLES (Case Study at MSME CENTER SEMARANG

Wahid Habibullah ¹⁾ Leonardo Budi H, SE,MM ²⁾ Adji Seputra, SE,MM ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2),3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi individu, konsep kewirausahaan dan pengetahuan terhadap kinerja UMKM dengan kompetensi individu sebagai variabel intervening (studi kasus pada UMKM Center Semarang). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh UMKM yang terdaftar di UMKM Center Provinsi Jawa Tengah dan masih aktif sampai tahun 2020, berdasarkan data, ada 25 UMKM yang masih aktif per tanggal 3 Agustus 2020 (Tribun Jateng, 2020). Untuk sampel memakai 25 UMKM yang terdaftar dan masih aktif di UMKM Center Provinsi Jawa Tengah. Output SPSS menunjukkan Variabel kompetensi individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penghargaan. Variabel konsep kewirausahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penghargaan. Variabel pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penghargaan. Variabel penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Variabel penghargaan tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi individu, konsep kewirausahaan dan kebutuhan sosial terhadap kenaikan pendapatan usaha. Dari hasil perhitungan sobel test ketiga variabel terhadap kinerja UMKM yang dimediasi oleh penghargaan

Kata Kunci : kompetensi individu, konsep kewirausahaan, pengetahuan, dan kinerja UMKM

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of individual competence, entrepreneurial concepts and knowledge on the performance of MSMEs with individual competence as an intervening variable (a case study at the UMKM Center Semarang). The population in this study were all MSMEs registered at the Central Java Province UMKM Center and were still active until 2020, based on data, there were 25 MSMEs that were still active as of August 3, 2020 (Tribun Jateng, 2020). For the sample, 25 MSMEs are registered and are still active at the UMKM Center, Central Java Province. SPSS output shows that individual competency variables partially have a positive and significant effect on rewards. Entrepreneurship concept variables partially have a positive and significant effect on rewards. The knowledge variable partially has a positive and significant effect on appreciation. The reward variable partially has a positive and significant effect on the performance of MSMEs. The reward variable is unable to mediate the relationship between individual competence, entrepreneurial concepts and social needs on the increase in business income. From the calculation of the sobel test, the three variables on the performance of MSMEs are mediated by awards

Keywords: individual competence, entrepreneurial concepts, knowledge, and performance of MSMEs

PENDAHULUAN

Kekuatan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam menghadapi ketatnya persaingan usaha keluarga dewasa ini. Usaha keluarga adalah merupakan salah satu bentuk bisnis yang melibatkan sebagian anggota keluarga di dalam kepemilikan atau operasi bisnis mereka. Berawal dari usaha kecil lalu dengan berbagai kataisator usaha dari eksternal munculah model usaha berjenis UMKM (Rhenald Khasali, 2009).

Batasan lain tentang perusahaan skala kecil adalah juga dilontarkan diberikan oleh (John L. Ward, Craig E. Arnoff dalam Robert G. Donnelley, 2003). Menurutnya, suatu perusahaan dinamakan perusahaan keluarga apabila terdiri dari dua atau lebih anggota keluarga yang mengawasi keuangan perusahaan. Sedangkan menurut (John L. Ward, Craig E. Arnoff dalam Robert G. Donnelley, 2003) dalam bukunya "The Family Business"

suatu organisasi dinamakan perusahaan keluarga apabila paling sedikit ada keterlibatan dua generasi dalam keluarga itu dan mereka mempengaruhi kebijakan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bisnis keluarga merupakan salah satu bentuk bisnis yang melibatkan sebagian anggota keluarga di dalam kepemilikan atau operasi bisnis.

Dewasa ini masyarakat kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan income keuangan sangat tinggi, dimana keberadaan uang sangat menunjang keberlanjutan kehidupan dalam keluarga. Di era saat ini, dibutuhkan kreativitas dari masyarakat agar mampu bertahan dalam tekanan kebutuhan sehari-hari yang semakin berat. Keluarga harus mampu memecahkan permasalahan perekonomian keluarga dengan cara yang tidak berdampak masalah dikemudian hari. Banyak tawaran menggiurkan dari berbagai perusahaan keuangan yang pada akhirnya hanya menyebabkan keluarga akan terlilit masalah yang lebih besar. Bahkan praktik kejahatan banyak didasari oleh

besarnya kebutuhan akan uang dan keinginan masyarakat untuk mendapatkan uang dengan cara praktis dan cepat.

Di beberapa negara maju, masalah ekonomi keluarga diatasi dengan melakukan kegiatan usaha yang berbasis keluarga. Kompetensi Individu harus selalu dikuatkan searah dengan potensi diri keluarga secara kolektive agar usaha mereka semakin berkembang. Kompetensi Individu ini diungkapkan oleh (Hasan, 2009) sebagai pengejawantahan sikap wirausaha mandiri yang akan banyak mengembangkan usaha mikro berbasis keluarga untuk mengurangi ketergantungan jenis pekerjaan dari perusahaan-perusahaan baik milik pemerintah maupun swasta. Banyaknya wirausaha di negara-negara tersebut rupanya sangat mendukung pertumbuhan ekonomi di negara itu.

Kompetensi Individu ini bisa berbentuk : Skill Alamiah , Adaptasi terhadap lingkungan mampu berkonsep kewirausahaan secara normal baik di kelompok sejenis maupun yang bukan satu kelompok (Hasibuan, 2010) . Dan kompetensi individu ini akan mengikat hingga berjalannya waktu usaha tersebut berjalan.

Selanjutnya Usaha-usaha kecil yang berkembang belakangan ini jika diamati memang belum menerapkan manajemen bisnis kewirausahaan yang profesional. Ditandai dengan struktur SDM yang belum mapan, sistem penggajian yang belum jelas, serta sistem manajemen keuangan yang kurang baik dan kurang akuntabel. Hampir mirip dengan bisnis keluarga dimasa lalu, dimana permasalahan selalu muncul tak kala usaha sudah berkembang menjadi besar. Masalah ketidakadilan maupun ketidakjelasan dalam pembagian keuntungan menyebabkan bisnis keluarga menjadi lebih cepat gulung tikar. Kondisi tersebut diperparah dengan rendahnya kemampuan keluarga dalam mengelola pekerjaan yang berimbas pada kesimpangsiuran tanggung jawab pekerjaan.

Meskipun belum ada terminologi yang sama tentang kewirausahaan (*entrepreneurship*), namun pada umumnya pemahaman dasar kewirausahaan mengarah kepada hakikat yang sama, yaitu peningkatan kualitas hidup manusia. Menurut Ulupui (2013), fenomena *entrepreneurship* sebagai penggerak usaha mikro kecil dan menengah muncul dengan pesat. Pertumbuhan bisnis dapat dinyatakan sebagai suatu keberhasilan usaha.

Peningkatan kualitas hidup melalui kewirausahaan merujuk pada jiwa kewirausahaan yang melekat pada seseorang untuk mewujudkan wawasan ke dalam kegiatan usaha yang nyata dan dapat mengembangkannya dengan tangguh. Jiwa kewirausahaan ada pada setiap orang yang memiliki perilaku kreatif, inovatif, menyukai perubahan dan kemajuan, berani mengambil risiko, dan menerima tantangan, melaksanakan kombinasi baru dalam bidang teknik dan komersial ke dalam bentuk praktik.

Untuk mencapai kesuksesan, usaha sekecil apapun harus didukung dengan manajemen yang profesional agar lebih handal dan mampu menjadi pelaku bisnis yang semakin maju seperti sebuah kelomok UMKM. Hal ini dilakukan untuk menghindari konflik internal khususnya

dalam keluarga yang akan berakibat pada keberlangsungan usaha. Pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas serta sistem pembagian keuntungan yang jelas akan menjamin kelangsungan usaha. Dengan hadirnya persaingan yang begitu kompetitif, maka usaha ini dalam kategori UMKM harus memiliki pemasaran kewirausahaan yang baik, kecepatan inovasi, dan juga mampu beradaptasi sesuai dengan keinginan konsumen, serta memiliki keunggulan bersaing yang baik agar dapat meningkatkan kinerja pemasarannya.

Untuk memberdayakan UMKM diperlukan peranan pemerintah, serta lembaga – lembaga keuangan dan pelaku usaha. Peranan pemerintah disini adalah memutuskan kebijakan – kebijakan yang memberikan iklim kondusif bagi dunia usaha sedangkan lembaga keuangan disini jelas sebagai perantara keuangan untuk mengoptimalkan pemerdayaan UMKM dan pelaku usaha itu sendiri memiliki peranan pokok bagi perkembangan UMKM karena pelaku usaha memiliki potensi yang kuat dalam pertumbuhan UMKM. Banyak literatur mendukung bahwa UMKM sering berbeda dari perusahaan besar dalam beberapa atribut, dan sebagai hasilnya, dapat mendekati tugas untuk meningkatkan kecepatan inovasi secara berbeda. Bila dibandingkan dengan rekan mereka yang lebih besar, UMKM lebih terbatas dalam akses dan kepemilikan sumber daya teknis, manusia, dan modal mereka (Dhawan, 2001).

Saat ini di UMKM Center – Setiabudi Semarang mempunyai data *base* UMKM yang bersumber dari Pelaku Tunggal – Kelompok dan macam macam gabungan usaha yang terdaftar dalam pengeololaan manajemen UMKM Center Provinsi Jawa tengah.

Tabel 1.1
Daftar UMKM Yang Tergabung Dalam
Manajemen UMKM Center Provinsi Jawa Tengah

Divisi Usaha	2019	2020	JUMLAH TW II 2020	S/D
JUMLAH UMKM	115.751	133.679	138.233	
Produksi/Non Pertanian	39.799	45.963	47.487	
Pertanian	19.335	22.329	23.066	
Perdagangan	42.599	49.198	50.947	
Jasa	14.018	16.189	16.733	
PENYERAPAN TENAGA KERJA	791.767	918.455	946.434	
Asset	22.891	26.249	27.136	
Omzet	43.570	49.247	50.726	

Sumber : <http://data.jatengprov.go.id/dataset/data-series-umkm-binaan-dinas-koperasi-ukm-prov-jateng-tw-iii-2020>

Perubahan dalam segala aspek dari waktu ke waktu menuntut setiap organisasi atau perusahaan baik perusahaan besar maupun perusahaan keluarga untuk mengikuti perubahan tersebut, tentunya setiap perusahaan akan saling berlomba untuk meningkatkan daya saing mereka. Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang, karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah yang sangat

luas (Mathis, 2006). Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Terkait dengan usaha keluarga, kerja yang maksimal dan pencapaian prestasi kerja yang baik. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pemberian motivasi pada karyawan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara. Sebagai langkah nyata perusahaan memberikan kompetensi individu kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Adapun kompetensi individu yang diberikan bisa dalam bentuk pemberian sejumlah uang. Ada juga perusahaan yang memberikan kompetensi individu kepada karyawan karena loyalitasnya kepada perusahaan yang dapat dijadikan teladan bagi karyawan lainnya. Pemberian kompetensi individu tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas prestasi kerja karyawan, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Para karyawan memerlukan suatu kompetensi individu atas hasil kerja keras mereka, terutama saat mereka telah mencapai prestasi kerja yang cukup baik. Sebagai tolak ukur keberhasilan seorang karyawan adalah dari prestasi kerja, dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perananannya dalam perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari uraian diatas, maka penulis mencoba untuk mengadakan penelitian pada para pemilik usaha mandiri yang tergabung di UMKM center Jawa tengah. Melihat latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “**PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, KONSEP KEWIRAUSAHAAN DAN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA UMKM DENGAN KOMPETENSI INDIVIDU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada UMKM CENTER SEMARANG)**”

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaku UMKM mampu bersaing, dan konsep kewirausahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi individu terhadap nilai penghargaan bagi pelaku UMKM di UMKM Center Semarang ?
2. Apakah ada pengaruh konsep kewirausahaan terhadap nilai penghargaan bagi pelaku UMKM di UMKM Center Semarang ?

3. Apakah ada pengaruh pengetahuan terhadap nilai penghargaan bagi pelaku UMKM di UMKM Center Semarang ?

4. Apakah ada pengaruh penghargaan terhadap kinerja UMKM bagi pelaku UMKM di UMKM Center Semarang ?

5. Apakah ada pengaruh kompetensi individu, konsep kewirausahaan dan pengetahuan terhadap kinerja UMKM dengan penghargaan sebagai variabel intervening bagi pelaku UMKM di UMKM Center Semarang ?

TELAAH PUSTAKA

Definisi UMKM

Usaha Kecil Menengah (UMKM) merupakan salah satu penggerak perekonomian bangsa. UMKM memegang peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Hal tersebut dapat dilihat dari kedudukan dan fungsi penting yang secara bersama-sama dengan badan usaha milik negara atau swasta dalam melakukan berbagai usaha demi tercapainya kesejahteraan bagi masyarakat. Fungsi UMKM yaitu sebagai usaha dalam mempersatukan, mengarahkan, dan mengembangkan daya kreasi, daya cipta, serta daya usaha rakyat, terutama mereka yang serba terbatas kemampuan ekonominya agar dapat ikut serta dalam kegiatan ekonomi. UMKM di Indonesia diharapkan dapat mendukung peningkatan daya saing bangsa, pertumbuhan ekonomi, pengurangan kemiskinan, dan peningkatan standar hidup penduduk Indonesia, oleh karena itu UMKM harus dapat bersaing dan mampu menangkap setiap kesempatan yang ada agar dapat bertahan dalam perekonomian Indonesia.

Dalam berbagai krisis ekonomi yang dialami oleh Indonesia, UMKM mampu bertahan bahkan terus meningkat. Hal ini membuktikan bahwa UMKM menjadi tumpuan dasar pembangunan perekonomian di Indonesia. UMKM juga memiliki peran penting dalam mengurangi pengangguran, seperti contoh pada tahun 2015 UMKM menyerap tenaga kerja sekitar 97% dari jumlah tenaga kerja nasional dan menyumbang 57% ke PDB. Tahun 2016 UMKM berkontribusi terhadap PDB sebesar 60,34%. Oleh karena itu seharusnya keberadaan UMKM lebih diperhatikan oleh pemerintah dan masyarakat agar mampu berkontribusi lebih maksimal terhadap peningkatan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Pengertian UMKM dijelaskan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Kecil dan Menengah (UURI 2008) yaitu:

- a. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria. Kriteria usaha kecil yaitu kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,- (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan

paling banyak Rp 2.500.000.000,- (dua milyar lima ratus juta rupiah).

- b. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan memenuhi kriteria. Kriteria usaha menengah yaitu kekayaan bersih lebih dari Rp 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000,- (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; dan memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.500.000.000,- (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 50.000.000.000,- (lima puluh milyar rupiah).

Sedangkan Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan skala UMKM berdasarkan jumlah tenaga kerja. Definisi BPS termaksud adalah sebagai berikut (www.bps.go.id) :

- Industri kerajinan rumah tangga (IRT) adalah industri dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 1-4 orang.
- Industri kecil (IK) adalah industri dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 5-19 orang.
- Industri sedang/menengah (IM) adalah industri dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 20-99 orang.
- Industri besar adalah industri dengan jumlah tenaga kerja sebanyak >100 orang.

Menurut Kementrian Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Menekop dan UMKM), bahwa yang dimaksud dengan Usaha Kecil (UK), termasuk Usaha Mikro (UMI), adalah entitas usaha yang mempunyai memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, dan memiliki penjualan tahunan paling banyak Rp 1.000.000.000. Sementara itu, Usaha Menengah (UM) merupakan entitas usaha milik warga negara Indonesia yang memiliki kekayaan bersih lebih besar dari Rp 200.000.000 s.d. Rp 10.000.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan.

Kriteria UMKM

Kriteria Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) menurut UU Nomor 20 Tahun 2008 digolongkan berdasarkan jumlah aset dan omset yang dimiliki oleh sebuah usaha.

Tabel 1
Kriteria UMKM

Usaha	Kriteria	
	Asset	Omzet
Usaha Mikro	Maks.50jt	Maks 300jt
Usaha Kecil	>50jt-500jt	>300jt-2,5M
Usaha Menengah	>500jt-10M	>2,5M-50M

Sumber : Kementrian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, 2018

Berikut masih-masing pengertian UMKM dan kriterianya:

- Usaha Mikro

Pengertian usaha mikro diartikan sebagai usaha ekonomi produktif yang dimiliki perorangan maupun

badan usaha sesuai dengan kriteria usaha mikro. Usaha yang termasuk kriteria usaha mikro adalah usaha yang memiliki kekayaan bersih mencapai Rp 50.000.000,- dan tidak termasuk bangunan dan tanah tempat usaha. Hasil penjualan usaha mikro setiap tahunnya paling banyak Rp 300.000.000,-

- Usaha Kecil

Usaha kecil merupakan suatu usaha ekonomi produktif yang independen atau berdiri sendiri baik yang dimiliki perorangan atau kelompok dan bukan sebagai badan usaha cabang dari perusahaan utama. Dikuasai dan dimiliki serta menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah. Usaha yang masuk kriteria usaha kecil adalah usaha yang memiliki kekayaan bersih Rp 50.000.000,- dengan maksimal yang dibutuhkannya mencapai Rp 500.000.000,-. Hasil penjualan bisnis setiap tahunnya antara Rp 300.000.000,- sampai paling banyak Rp 2.500.000.000,-.

- Usaha Menengah

Pengertian usaha menengah adalah usaha dalam ekonomi produktif dan bukan merupakan cabang atau anak usaha dari perusahaan pusat serta menjadi bagian secara langsung maupun tak langsung terhadap usaha kecil atau usaha besar dengan total kekayaan bersihnya sesuai yang sudah diatur dengan peraturan perundang-undangan. Usaha menengah sering dikategorikan sebagai bisnis besar dengan kriteria kekayaan bersih yang dimiliki pemilik usaha mencapai lebih dari Rp 500.000.000,- hingga Rp 10.000.000.000,- dan tidak termasuk bangunan dan tanah tempat usaha. Hasil penjualan tahunannya mencapai Rp2.500.000.000,- sampai Rp 50.000.000.000,-

Pengertian Kinerja UMKM

Hasibuan (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Rivai (2005) dalam kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pengertian lain disampaikan oleh Helfert (dalam Srimindari, 2004) bahwa kinerja perusahaan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimiliki.

Dari beberapa pengertian mengenai kinerja UMKM di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja UMKM merupakan hasil kerja yang dicapai secara keseluruhan dan dibandingkan dengan hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama pada sebuah entitas usaha dengan kriteria aset dan omzet yang telah ditentukan dalam undang-undang.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja UMKM

Menurut Munizu (2010) terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor internal terdiri dari:

- aspek sumber daya manusia
- aspek keuangan,
- aspek teknik produksi atau operasional
- aspek pasar dan pemasaran.

Faktor-faktor eksternal terdiri dari:

- Aspek kebijakan pemerintah
- Aspek sosial budaya dan ekonomi
- Aspek teknik produksi atau operasional
- Aspek peranan lembaga terkait

Indikator Kinerja UMKM

Kinerja kerja adalah hasil (output) yang diperoleh seimbang dengan masukan (input) yang diolah dengan melalui perbaikan cara kerja. (Sinungan, 2008). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

- 1) Kehadiran
- 2) Hasil Kerja
- 3) Kedisiplinan
- 4) Ketrampilan
- 5) Kerjasama

Penghargaan

Kadarisman (2012) menyatakan penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Mathis dan Jackson (2006) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Mikander (2010), penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.

Dari beberapa pengertian di atas yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pengertian yang paling sesuai dengan keadaan dalam perusahaan yaitu pendapat Mathis dan Jackson (2006) yang menyebutkan penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan.

Pemberian penghargaan dalam suatu perusahaan harus diatur supaya mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Tujuan-tujuan sistem pemberian penghargaan adalah:

a. Menghargai Konsep Kewirausahaan

Dengan pemberian penghargaan yang memadai terhadap karyawannya akan mendorong perilaku-perilaku (*performance*) karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan

b. Menjamin keadilan

Tujuan keadilan memfokuskan pada pembuatan sistem penghargaan baik pada kontribusi pekerja maupun kebutuhan pekerja. Keadilan dalam penghargaan meliputi: Keadilan eksternal Keadilan eksternal merupakan tarif upah maupun gaji yang pantas berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa.

Macam Sistem Penghargaan menurut Suharni (2012), sistem penghargaan perusahaan yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi:

1) Sistem penghargaan intrinsik

Yaitu penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri, tanpa pengaruh pihak lain (pihak ketiga). Misalnya penghargaan intrinsik berupa rasa tanggung jawab, rasa tertantang, rasa unggul, rasa berpartisipasi, dan sebagainya.

2) Sistem penghargaan ekstrinsik

Yaitu penghargaan secara langsung yang disampaikan dan dikontrol oleh perusahaan (pihak ketiga) serta bersifat mudah dilihat. Sistem penghargaan ekstrinsik meliputi: penghargaan finansial/materiil (gaji, upah, tunjangan, bonus, komisi) dan penghargaan non finansial/non materiil (promosi, gelar, piagam penghargaan, pujian)

Indikator-indikator Penghargaan

Menurut Kadarisman (2012) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu:

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.
3. Pujian merupakan salah satu bentuk kompetensi individu non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki konsep kewirausahaan sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.
4. Cuti Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.
5. Tunjangan merupakan sebuah reward atau biasa disebut dengan kompensasi secara tidak langsung yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kompetensi dan masa kerjanya.

Yasmeen (2013) menyebutkan indikator-indikator kompetensi individu sebagai berikut.

1. Gaji
2. Promosi
3. Bonus
4. Apresiasi dan pengakuan

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari indikator-indikator di atas. Indikator gaji, insentif, pujian, cuti, dan tunjangan merupakan indikator dari Kadarisman (2012). Sedangkan indikator bonus, kompetensi individu karyawan berprestasi, dan promosi merupakan indikator dari Yasmeen (2013), dan indikator pelatihan, pengembangan, dan asuransi merupakan indikator dari Suryo (2007). Indikator-indikator yang dipilih merupakan indikator yang telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

Kompetensi Individu

Setiap perusahaan atau perusahaan selalu ingin mendapatkan sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkualitas dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan calon karyawan itu sendiri harus memiliki kualitas untuk dapat diterima bekerja di suatu perusahaan.

Karyawan yang berkualitas tersebut dapat dilihat dari segi kompetensi yang dimilikinya. Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu yang

mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. George Klemp dalam Edison, dkk (2016), mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/atau kinerja yang unggul.

Sedangkan menurut Hellriegel, Jackson dan Slocum (2011), kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap yang memberikan kontribusi terhadap efektifitas pribadi. Alwi (2008) berpendapat kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.

Dari beberapa pengertian tersebut, kompetensi sering dihubungkan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Dengan kata lain, seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal bila ia memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya.

Indikator Kompetensi Individu

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan adalah pengetahuan, kapabilitas, serta sikap inisiatif dan inovatif dalam berbagai dimensi pekerjaan, yaitu sebagai berikut :

1. Keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan masalah yang berkonsep pada efisiensi, produktivitas, mutu, dan kepedulian terhadap dampak lingkungan.
2. Keterampilan dan sikap dalam berkomunikasi horizontal dan vertikal serta membangun jejaring kerja internal.
3. Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan, dan obyektivitas persepsi.
4. Sikap dalam mau belajar secara berkelanjutan
5. Keterampilan dan sikap dalam pengembangan diri untuk mengaitkan kompetensi pekerjaan dengan kompetensi tertentu.
6. Keterampilan dan sikap maju untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimalkan pelayanan mutu terhadap pelanggan
7. Keterampilan dan sikap saling memperkuat (sinergitas) antar karyawan untuk selalu meningkatkan mutu produk dan mutu pelayanan pada pelanggan.

Konsep Kewirausahaan

Menurut Boehm (2011) konsep kewirausahaan merupakan pendekatan perilaku yang berfokus pada organisasi dengan memperhatikan penekanan fungsional tertentu. Sedangkan menurut Rauch dan Frese (2009) konsep kewirausahaan merupakan pendekatan yang digunakan untuk menjalankan aktivitas proses strategis dalam tingkat perusahaan guna mendapatkan keunggulan kompetitif. Berbeda dengan Mishra (2017) , menurutnya konsep kewirausahaan merupakan capaian organisasi ketika berada pada tingkat waspada, gesit, proaktif, adaptif dan berfokus pada peluang perusahaan. Konsep kewirausahaan tidak hanya berfokus pada keputusan strategis yang berbeda, tetapi lebih menekankan pada pola pikir perusahaan, termasuk didalamnya gaya pengambilan

keputusan, praktik bisnis, aspek budaya, mekanisme nilai, dan misi organisasi (Hart dalam Rauch dan Frese, 2009).

Covin dan Slevin (1991) dalam Boehm (2011) mengungkapkan model konsep konsep kewirausahaan digambarkan sebagai perilaku perusahaan dan fenomena tingkat organisasi yang mewakili dimensi postur strategi perusahaan, dimana tindakan mengambil resiko, kecenderungan bertindak dalam perilaku proaktif dan agresif, serta ketergantungan akan inovasi produk yang luas, menjadi faktor pertimbangan perusahaan dalam merumuskan pendekatan yang sesuai untuk diimplementasikan. Sedangkan Lumpkin dan Dess (1990) dalam Ketchen dan Short (2012) mendemonstrasikan konsep konsep kewirausahaan yang terdiri dari lima dimensi utama, yakni:

1. Otonomi.

Otonomi merujuk pada kebebasan pekerja atau kelompok kerja di suatu organisasi dalam mengembangkan ide kewirausahaan.

2. Daya Saing

Daya saing merupakan kecenderungan untuk secara intens dan langsung menantang pesaing ketimbang mencoba menghindarinya. Langkah agresif dapat dilakukan dengan cara pemotongan harga dan peningkatan pengeluaran terkait kualitas, kapasitas produksi dan pemasaran.

3. Inovasi

Inovasi merupakan kecenderungan untuk mengejar kreativitas dan eksperimen. Tindakan berinovasi dapat membangun keterampilan untuk menciptakan peningkatan secara bertahap, karena inovasi bertujuan untuk mengembangkan produk, layanan dan proses yang belum pernah ada sebelumnya.

4. Proaktif

Proaktif merupakan kecenderungan perusahaan untuk mengantisipasi dan bertindak atas kebutuhan yang akan datang ketimbang bereaksi terhadap peristiwa saat ini. Organisasi dalam kategori proaktif mengadopsi sudut pandang pencarian peluang, sehingga mereka dapat bertindak sebelum perubahan tersebut benar-benar terjadi.

5. Pengambilan Resiko

Pengambilan resiko merujuk pada kecenderungan perusahaan untuk terlibat dalam tindakan berani. Termasuk didalamnya aktivitas berinvestasi, mencari pasar baru, mengembangkan produk baru, dan tindakan fungsional lainnya.

Indikator Konsep Kewirausahaan

Menurut Boehm (2011) indikator yang dapat mengukur keberhasilan penerapan operasional konsep kewirausahaan, diantaranya yaitu :

1. Persepsi Manajerial

Persepsi manajerial melibatkan aspek-aspek seperti strategi, proses pengambilan keputusan, dan kinerja. Persepsi tersebut dapat diperoleh dari aktivitas wawancara atau survey menggunakan kuesioner dengan pemimpin organisasi.

2. Perilaku Organisasi

Pengamatan perilaku organisasi dilakukan untuk menghindari masalah yang berurusan dengan variabel yang tidak dapat diamati, sumber pengamatan dapat berasal dari literatur manajemen strategis.

3. Alokasi Sumber Daya

Alokasi sumber daya ditujukan untuk dimensi orientasi kewirausahaan seperti, otonomi, inovasi, daya saing, proaktif, dan pengambilan resiko.

Pengetahuan

Pengetahuan merupakan kesadaran dalam bidang kognitif (Gordo, 2010). Yakni karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibeban kan kepadanya secara tepat dan benar. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan pengetahuan yang cukup akan sangat beruntung karna akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Sebaliknya jika seorang karyawan belum memiliki pengetahuan yang cukup maka dalam melakukan pekerjaan akan tersendat – sendat yang akan berdampak pada pemborosan sumber daya baik berupa waktu, bahan produksi dan tenaga, waktu dan tenaga. Sehingga akan menambah pengeluaran biaya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Spencer yang dikutip oleh Sutoto (2004), pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking* (AT), *conceptual thinking* (CT), *technical/professional/managerial expertise* (EXP).

- a. *Analytical thinking* (AT) merupakan kemampuan memahami situasi masalah dengan menguraikannya menjadi bagian – bagian kecil agar dapat melihat adanya hubungan sederhana untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat. Sehingga mampu menganalisa masalah – masalah yang kompleks.
- b. *Conceptual thinking* (CT) merupakan kemampuan memahami situasi masalah secara konsep dengan menggunakan aturan – aturan dasar logika. Menggabungkan ide – ide dan informasi untuk membuat gambaran yang lebih besar sehingga mampu mengidentifikasi masalah yang timbul baik berupa isu mendatang atau suatu kunci masalah yang kompleks.
- c. *Expertise* (EXP) merupakan pengetahuan terkait pekerjaan (seperti kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara profesional, teknikal dan manajerial) dan juga pengetahuan dalam motivasi untuk dapat memanfaatkan, memperluas, dan mendistribusikan pengetahuan tentang pekerjaan tersebut terhadap orang lain .

Indikator Pengetahuan

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

1. Dimensi Pendidikan
 - Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan
 - Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas
 - Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya
2. Dimensi Pengalaman
 - Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai
 - Prestasi kerja yang dimiliki pegawai
 - Ketenangan pegawai saat bekerja
3. Dimensi Minat
 - Kehadiran
 - Kepatuhan terhadap atasan
 - Sikap terhadap pekerjaan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa, variabel penelitian adalah obyek atau kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk dipelajari yang memiliki variasi. Pada penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi 3 (tiga) antara lain adalah :

1. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang dapat berdiri sendiri dan tidak tergantung pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kompetensi individu (X1), konsep kewirausahaan (X2), dan pengetahuan (X3).

2. Variabel intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2013). Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah penghargaan (Z).

3. Variabel dependen atau variabel terikat

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung pada variabel lainnya, dimana dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja UMKM (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantive dari suatu konsep. Tujuannya: agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya (Sugiyono, 2013).

1. Produktivitas (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2010)

2. Penghargaan (Z) adalah Mathis dan Jackson (2006) menyebutkan bahwa kompetensi individu adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap

3. Kompetensi (X1) adalah kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan (Spencer dan Spencer dalam Sutrisno, 2009)

4. Konsep kewirausahaan (X3) merupakan pendekatan perilaku yang berfokus pada organisasi dengan memperhatikan penekanan fungsional tertentu (Boehm 2011)

5. Pengetahuan (X3) merupakan kesadaran dalam bidang kognitif, yakni karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibeban kan kepadanya secara tepat dan benar (Gordon 2010).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Kualitas atau ciri tersebut dinamakan variabel. Sebuah populasi dengan jumlah individu tertentu dinamakan populasi finit sedangkan, jika jumlah individu dalam kelompok tidak mempunyai jumlah yang tetap, ataupun jumlahnya tidak terhingga, disebut populasi infinit (Nazir, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh UMKM yang terdaftar di UMKM Center Provinsi Jawa Tengah dan masih aktif sampai tahun 2020, berdasarkan data, ada 25 UMKM yang masih aktif per tanggal 3 Agustus 2020 (Tribun Jateng, 2020).

Sampel

Sampel adalah subset dari populasi atau beberapa anggota dari populasi yang diamati (Ferdinand, 2006). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode purposive sampling dengan seluruh jumlah populasi yang ada dijadikan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 25 UMKM yang terdaftar dan masih aktif di UMKM Center Provinsi Jawa Tengah.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Ferdinand, 2006). Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Sumber data adalah tempat atau asal data yang diperoleh (Marzuki, 2005). Sumber data yang penulis penggunaan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Blaxter, et. al. (2001) data primer ini disebut juga sebagai data orisinal dimana ini berarti informasi yang dikumpulkan tidak pernah dikumpulkan sebelumnya. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa data primer adalah data asli yang diperoleh secara langsung dari narasumber. Sumber data primer yaitu data

yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kali. Obyek dalam hal ini adalah Pemilik UMKM yang terdaftar di UMKM Center Provinsi Jawa Tengah.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah obyek yang memberikan keterangan secara tidak langsung kepada peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, dalam hal ini diperoleh melalui buku-buku, laporan, jurnal dan lain sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini pertanyaan tertutup yang dibangun dari percakapan sehari-hari yang tidak mengarah kepada kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, 2003). Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh kompetensi individu, konsep kewirausahaan dan pengetahuan terhadap kinerja UMKM dengan kompetensi individu sebagai variabel intervening. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda, dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

b. Wawancara

Wawancara (interview) merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2002). Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan pemilik UMKM yang terdaftar di UMKM Center Provinsi Jawa Tengah untuk memperoleh data mengenai gambaran umum tentang distributor, struktur organisasi dan data lain yang relevan dengan penelitian ini.

c. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diselidiki secara langsung ke obyek penelitian. Dalam hal ini observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang mendukung hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden (Umar, 2003).

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penelitian yang dilakukan setelah memperoleh data yang akan diteliti untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Ketepatan dalam menganalisa data akan menentukan pengambilan keputusan. Dalam menganalisa data peneliti menggunakan analisa kualitatif dan kuantitatif adalah sebagai berikut :

Analisis Kualitatif

Analisa kualitatif adalah untuk membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang hanya dapat diuraikan. Dengan uraian ini akan dapat menerangkan pengaruh kompetensi individu, konsep kewirausahaan dan pengetahuan terhadap kinerja UMKM dengan kompetensi individu sebagai variabel intervening pada UMKM yang terdaftar di UMKM Center Provinsi Jawa Tengah.

Analisis Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah yang dilakukan terhadap data-data yang berwujud angka-angka. Analisis statistik yang dilakukan adalah dengan melakukan tahapan sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pernyataan per variabel untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom dengan pearson correlation dengan " r " tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid, jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan terhadap model regresi yang telah diolah dengan program SPSS versi 25.0, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.

Adapun cara analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan grafik normal plot, dimana (Ghozali, 2011):

- Jika penyebaran data mengikuti garis normal, data berdistribusi normal.

- Jika penyebaran data tidak mengikuti garis normal, data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011).

Diagnosis terhadap adanya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, apabila memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka terjadi problem multikolonieritas.

2. Mengkorelasikan antara variabel independen, jika memiliki korelasi yang sempurna (lebih dari 0.50), maka telah terjadi problem multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas, karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat melihat grafik scatterplot dimana :

1. Jika penyebaran data pada scatterplot teratur dan membentuk pola tertentu (nilai turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heteroskedastisitas.

2. Jika penyebaran data pada scatterplot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (nilai turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2011). Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau Two Stage Least Square (2SLS) yang terdiri dari 2 model. Model pertama sebagai variabel dependennya adalah kompetensi

individu variabel independennya adalah kompetensi individu, konsep kewirausahaan dan pengetahuan. Pada model kedua yaitu meregresikan nilai dari unstandardized predicted value variabel kompetensi individu (Z) terhadap variabel kinerja UMKM (Y).

Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y1 = \beta_0 + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + e$$

$$Y2 = \alpha_0 + \beta_4 Y1 + e$$

Dimana :

Y1 : Variabel Penghargaan (Z)

Y1[^] : Unstandardized predicted value variabel

Penghargaan (Z)

Y2 : Variabel Kinerja UMKM

X1 : Variabel Kompetensi Individu

X2 : Variabel Konsep Kewirausahaan

X3 : Variabel Pengetahuan

α_0 : Konstanta

β_i : Koefisien regresi

e : Error term

Pengujian Goodness of Fit

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan Goodness of Fitnya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2011).

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri-sendiri), maka digunakan uji t. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ adalah :

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

- $H_a: \beta_1 = \beta_2 > 0$, ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

2. Jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 diterima.

3. Jika nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel

terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah, karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menilai Adjusted R^2 (Adjusted R Square) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2011). Rumusny adalah :

Keterangan :

R^2 : Besar koefisien determinasi

b : Slope garis estimasi yang paling baik (best fitting)

n : Banyaknya data

X : Nilai variabel X

Y : Nilai variabel Y

Uji Sobel Tes

Uji sobel test digunakan untuk mengetahui hasil mediasi antar variabel dependen dengan variabel independen. Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam hal ini adalah untuk mengetahui apakah variabel intervening konsep kewirausahaan mampu memediasi hubungan kompetensi individu, kebutuhan konsep kewirausahaan, pengetahuan terhadap peningkatan usaha . Uji sobel test dalam penelitian ini menggunakan calculation for the sobel test dengan analisis jika nilai dari p-value < taraf signifikansi 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mampu menjadi variabel intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian pengaruh antara kompetensi individu (X1), konsep kewirausahaan (X2) dan pengetahuan (X3) terhadap kinerja UMKM (Y2) dengan penghargaan (Y1) sebagai variabel intervening. Objek penelitian yang digunakan adalah UMKM yang terdaftar di UMKM Center Provinsi Jawa Tengah dan masih aktif sampai tahun 2020. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode purposive sampling dengan seluruh jumlah populasi yang ada dijadikan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 25 UMKM yang terdaftar dan masih aktif di UMKM Center Provinsi Jawa Tengah.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Selanjutnya hasil r hitung dibandingkan dengan rtabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir soal instrumen dapat dikatakan valid. Dengan melihat tabel nilai-nilai r kritis product moment dengan taraf signifikansi 5% dan $N = 25$ diperoleh nilai rtabel yaitu 0,388. Masing-masing butir soal instrumen kemudian dihitung nilai r hitung dengan membandingkan antara r hitung dengan rtabel.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik (Arikunto, 2013). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah rumus Cronbach's Alpha.

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa kompetensi individu diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,660. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen konsep kewirausahaan diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,634. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen pengetahuan diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,704. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen penghargaan sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penghargaan diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,846. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut sangat tinggi. Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kinerja UMKM usaha diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,568.

Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut cukup.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak sehingga memenuhi asumsi normalitas. Serta untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinearitas dan gejala heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusikan secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode antara lain yaitu dengan metode probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka residual terdistribusi normal. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka residual tidak terdistribusi normal. Pada output diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2016). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linier.

Metode pengambilan keputusan yaitu jika Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh dibawah 10 dan hasil perhitungan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas diantaranya dengan cara menggunakan Uji scatterplots.

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas adalah jika penyebaran data teratur dan membentuk pola tertentu maka disimpulkan terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika penyebaran pola tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Pada output diatas dapat diketahui bahwa penyebaran pola tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas dalam data yang diolah.

Analisis Regresi

Regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan (hubungan kausal atau sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. Regresi bisa digunakan untuk memprediksi atau mengembangkan sebuah model yang diwujudkan dalam bentuk persamaan regresi. Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : variabel kompetensi individu (X1), konsep kewirausahaan (X2) dan pengetahuan (X3) memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti ketiga variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap penghargaan (Y1), sehingga apabila terjadi peningkatan kompetensi individu (X1), konsep kewirausahaan (X2) dan pengetahuan (X3) maka akan meningkatkan penghargaan (Y1)

- a. Konstanta (α) sebesar = 8,964

Analisis :

Apabila kompetensi individu, konsep kewirausahaan dan pengetahuan sama dengan 0 atau ditiadakan, maka penghargaan akan mengalami kenaikan sebesar 8,964 persen.

- b. Nilai $b_1 = 0,481$

Analisis :

Variabel kompetensi individu mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan penghargaan. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kompetensi individu, maka penghargaan akan mengalami kenaikan sebesar 48,1 persen dengan asumsi variabel konsep kewirausahaan dan pengetahuan adalah konstan.

- c. Nilai $b_2 = 0,499$

Analisis :

Variabel konsep kewirausahaan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan penghargaan. Apabila terjadi

kenaikan 1 persen pada variabel konsep kewirausahaan, maka penghargaan akan mengalami peningkatan sebesar 49,9 persen dengan asumsi variabel kompetensi individu dan pengetahuan adalah konstan.

- d. Nilai $b_3 = 0,456$

Analisis :

Variabel pengetahuan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan penghargaan. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel pengetahuan, maka penghargaan akan mengalami peningkatan sebesar 45,6 persen dengan asumsi variabel kompetensi individu dan konsep kewirausahaan adalah konstan.

e. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y_1 = 8,964 + 0,481X_1 + 0,499X_2 + 0,456X_3 + e$$

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : variabel penghargaan (Y1), memiliki koefisien regresi bertanda positif, sehingga apabila terjadi peningkatan penghargaan (Y1) maka akan meningkatkan kinerja UMKM (Y2)

- a. Konstanta (α) sebesar = 3,561

Analisis :

Apabila penghargaan sama dengan 0 atau ditiadakan, maka kinerja UMKM akan mengalami kenaikan sebesar 3,561 persen.

- b. Nilai $b_4 = 0,815$

Analisis :

Variabel penghargaan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja UMKM. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel penghargaan, maka kinerja UMKM akan mengalami peningkatan sebesar 81,5 persen.

c. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y_2 = 3,561 + 0,815Y_1 + e$$

Uji Godness Of Fit

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus t tabel = jumlah responden dikurangi dua atau dituliskan dengan rumus : $t_{\text{tabel}} = 25 - 2 = 23$, ditemukan nilai t tabel 1,71387.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel kompetensi individu (X1)

Analisis :

Variabel kompetensi individu memiliki nilai t hitung sebesar 2,243 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,035, karena nilai t hitung $2,243 > t$ tabel 1,71387 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,035 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompetensi individu (X1) secara parsial berpengaruh terhadap penghargaan (Y1).

2. Variabel konsep kewirausahaan (X2)

Analisis :

Variabel konsep kewirausahaan memiliki nilai t hitung sebesar 2,870 dan signifikansi sebesar 0,009, karena nilai t hitung $2,870 > t$ tabel 1,71387 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,009 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya konsep kewirausahaan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap penghargaan (Y1).

3. Variabel pengetahuan (X3)

Analisis :

Variabel pengetahuan memiliki nilai t hitung sebesar 3,055 dan signifikansi sebesar 0,006, karena nilai t hitung $3,055 > t$ tabel 1,71387 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,006 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya pengetahuan (X3) secara parsial berpengaruh terhadap penghargaan (Y1).

Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (Adjusted R Square) 0,393 yang berarti pengaruh dari variabel independen kompetensi individu, konsep kewirausahaan dan pengetahuan terhadap variabel kinerja UMKM sebesar 39,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Sobel

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk menguji seberapa besar peran variabel Y1 memediasi pengaruh variabel X terhadap Y2 digunakan uji Sobel test. Untuk lebih mudahnya menghitung nilai z dari sobel test dapat memanfaatkan online kalkulator di : www.danielsoper.com

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Penghargaan

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka koefisien regresi (b) β_1 nilainya menunjukkan sebesar 0,481. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat kompetensi individu (X1), maka nilai penghargaan (Y1) akan meningkat sebesar 48,1 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,481 (positif) dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi individu secara parsial berpengaruh positif terhadap penghargaan. Dengan demikian H_1 diterima.

Pengaruh Konsep Kewirausahaan Terhadap Penghargaan

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka koefisien regresi (b) β_2 nilainya menunjukkan sebesar 0,499. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat konsep kewirausahaan (X2), maka penghargaan (Y1) akan meningkat sebesar 49,9 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,499 (positif) dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa konsep kewirausahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penghargaan. Dengan demikian H_2 diterima.

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Penghargaan

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka koefisien regresi (b) β_3 nilainya menunjukkan sebesar 0,456. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat pengetahuan (X3), maka nilai penghargaan (Y1) akan meningkat sebesar 45,6 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,456 (positif) dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengetahuan secara parsial berpengaruh terhadap penghargaan. Dengan demikian H_3 diterima.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja UMKM

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka koefisien regresi (b) β_4 nilainya menunjukkan sebesar 0,815. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat penghargaan (Y1), maka nilai kinerja UMKM (Y2) akan meningkat sebesar 81,5 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,815 (positif) dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa penghargaan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Dengan demikian H_4 diterima.

Pengaruh Penghargaan Memediasi Kompetensi Individu, Konsep Kewirausahaan, Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja UMKM

Dari hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai z sebesar 0,078, karena nilai z yang diperoleh sebesar $0,078 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa penghargaan tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja UMKM.

Dari hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai z sebesar 0,043, karena nilai z yang diperoleh sebesar 0,043

< 1.96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa penghargaan tidak mampu memediasi hubungan pengaruh konsep kewirausahaan terhadap kinerja UMKM.

Dari hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai z sebesar 0,037, karena nilai z yang diperoleh sebesar 0,037 < 1.96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa penghargaan tidak mampu memediasi hubungan pengaruh pengetahuan terhadap kinerja UMKM. Dengan demikian H6 ditolak.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penghargaan. Setiap perusahaan atau perusahaan selalu ingin mendapatkan sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkualitas dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan calon karyawan itu sendiri harus memiliki kualitas untuk dapat diterima bekerja di suatu perusahaan. Pemberian penghargaan dapat diberikan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berkompetensi supaya tetap berada dalam perusahaan.

2. Variabel konsep kewirausahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penghargaan. konsep kewirausahaan merupakan capaian organisasi ketika berada pada tingkat waspada, gesit, proaktif, adaptif dan berfokus pada peluang perusahaan. Konsep kewirausahaan tidak hanya berfokus pada keputusan strategis yang berbeda, tetapi lebih menekankan pada pola pikir perusahaan, termasuk didalamnya gaya pengambilan keputusan, praktik bisnis, aspek budaya, mekanisme nilai, misi organisasi dan pemberian penghargaan kepada karyawan.

3. Variabel pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penghargaan. Pengetahuan merupakan kesadaran dalam bidang kognitif, yakni karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara tepat dan benar. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan pengetahuan yang cukup akan sangat beruntung karena akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Sebaliknya jika seorang karyawan belum memiliki pengetahuan yang cukup maka dalam melakukan pekerjaan akan tersendat – sendat yang akan berdampak pada pemborosan sumber daya baik berupa waktu, bahan produksi dan tenaga, waktu dan tenaga. Sehingga akan menambah pengeluaran biaya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4. Variabel penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan

mempertahankan orang-orang yang cakap. Dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan.

5. Variabel penghargaan tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi individu, konsep kewirausahaan dan kebutuhan social terhadap kenaikan pendapatan usaha. Dari hasil perhitungan sobel test ketiga variabel terhadap kinerja UMKM yang dimediasi oleh penghargaan diperoleh nilai z yang lebih kecil dari 1.96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa penghargaan tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kompetensi individu, konsep kewirausahaan dan kebutuhan social terhadap kinerja UMKM.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi UMKM

Pemilik UMKM diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dari segi soft skill maupun hard skill-nya. Sumber daya manusia yang unggul akan mampu meningkatkan kinerja UMKM yang secara tidak langsung juga mampu menaikkan pendapatan usaha yang akan menjadikan UMKM lebih baik. Selain itu sumber daya manusia yang unggul dapat lebih bertanggung jawab secara profesional dan meningkatkan kemampuan teknisnya.

2. Bagi investor dan calon investor

Dapat lebih memanfaatkan system informasi yang ada untuk menjadi dasar pertimbangan dalam menginvestasikan modalnya dan sebagai alat penilaian untuk mengukur kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih banyak menggunakan variabel independen yang akan dipakai dalam penelitian yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Menggunakan variabel intervening lainnya dan memperluas sampel perusahaan untuk mengetahui sektor mana yang memiliki kondisi yang lebih baik dan membuat indikator pertanyaan yang lebih variatif agar diperoleh hasil yang lebih baik dan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, Syafarudin. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE

Arini Mayang Fauni. 2017. Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Orientasi Pasar, Inovasi Usaha Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Konveksi Kabupaten Kudus. Tesis, Universitas Negeri Semarang.

- Aronoff, Craig E., McClure, Stephen L & Ward, John L. 2003. *Business Succession : The Final Test of Greatness*. Family Enterprise Publisher.
- Blaxter, Loraine., Christina Hughes and Malcolm Tight. 2001. *How to Research*. (second Edition). Buckingham: Open University Press.
- Boehm, M., 2011. Factor Structure of the Wechsler Intelligence Scale for Children-Fourth Edition among Students with Attention Deficit.
- Dheasey Amboningtyas, dkk.2019. PENERAPAN TRANSPARANSI , AKUNTABILITAS, SERTA KESESUAIANNYA PADA LAPORAN KEUANGAN UMKM DI KOTA SEMARANG.JDEB.Vol 16 No. 2 Oktober 2019
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Structural Equation Modeling*. Semarang : BP Undip
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gordon. 2010. *Pembelajaran Kompetensi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasan, Ali. 2009. *Marketing*, Yogyakarta : MedPress (Anggota IKAPI)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hellriegel dan Slocum. 2011. *Organizational Behavior 13th edition*. South-Western Cengage. Learning: USA. Hill, M.
- Kadarisman,. M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kasali, Rhenald. 2010. *Manajemen Periklanan*, Cetakan Kelima, Jakarta : Pustaka Utama Grafiti.
- Kementerian Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Republik Indonesia . 2018. *Kebangkitan koperasi dan UMKM menuju kesejahteraan rakyat: kinerja Kementerian Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah tahun 2011: Kementerian Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah*, Republik Indonesia.
- Lestari, Sri, Siswandari, Riani, Asri. 2016. *Analisis Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dan Kompetensi Aspek Pengetahuan Dan Ketrampilan Terhadap Kinerja Pemasaran Di Pengrajin Pande Besi Kabupaten Madiun*. *Jurnal Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan UNS*.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bogor : Ghalia Indonesia.
- Marzuki, 2005, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Ekonisia.
- Mathis dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Mikander, C. 2010. *The Impact of a Reward System on Employee Motivation in. Mononet-Espoo*. Thesis. Arcada.
- Munizu, Musran. 2010. *Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro dan Kecil (UMK) di Sulawesi Selatan*. *Jurnal Manajemen*.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- R. A.J.E.P. Apriliani O.D, dkk. 2016. *Pengaruh Kompetensi Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha (Studi Kasus di Sentra UMKM Pande Besi di Desa Krasak Kecamatan Mojotengah)*. *Jurnal Ekonomi, ISSN : 1907-426X, Vol 11 No.2 Juli 2016*.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Radja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas*. Cetakan Pertama, Gramedia. Pustaka Utama, Jakarta.
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 2003. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wily & Son, Inc, New York, USA
- Srimindarti, Ceacila. 2004. *Balanced Scorecard Sebagai Alternatif Untuk Mengukur Kinerja*, *Jurnal: fokus ekonomi*, 2004.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suharni. 2012. *Pengaruh Kualitas Informasi, Kemampuan Individual dan Norma Subyektif Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Menggunakan Internet Sebagai Sumber Pustaka (Survey di Universitas Muhammadiyah Surakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Supomo, Bambang dan Nur Indriantoro, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan. Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM
- Suryo. 2007. *Analisis Dampak Imbalan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Tesis. Universitas Samarinda.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,. Kencana.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.

Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2008
Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.
www.bps.go.id

Yasmeen, R., Umar, F., & Fahad, A. 2013. Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 938-946.

Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta