

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA,
LOCUS OF CONTROL, DAN *ORGANIZATIONAL
COMMITMENT* TERHADAP KINERJA USAHA
MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM)
(Studi Empiris pada UMKM di Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Angger Anisa Muthoharoh
NPM. 17.0101.0133

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2021**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting bertindak sebagai *strategic partner* dan merupakan salah satu aset utama dalam sebuah organisasi yang dapat memberikan kontribusi untuk membantu organisasi dalam mengembangkan strateginya. Strategi perusahaan harus terikat erat dengan bakatnya sehingga fungsi sumber daya manusia harus diposisikan dan dirancang sebagai mitra strategis yang berpartisipasi dalam perumusan dan implementasi strategi. Sumber daya manusia melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, agar tujuan perusahaan dapat terwujud maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan akan terus memberikan kontribusi terbaik pada keberhasilan kinerja.

Permasalahan umum yang sering terjadi dan berpengaruh pada organisasi, adalah terkait dengan kompetensi SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Kompetensi sumber daya manusia menjadi tolak ukur

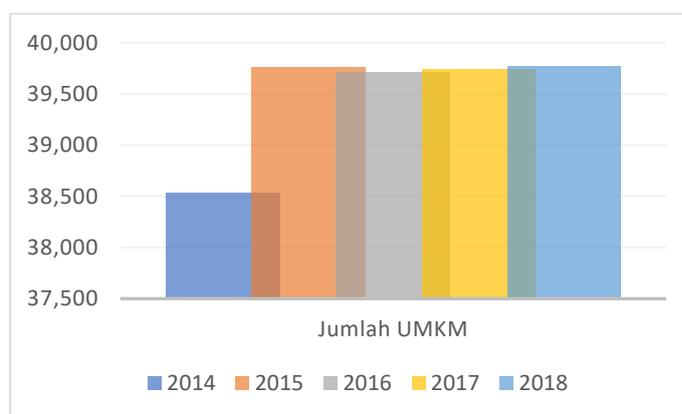
keberhasilan suatu usaha untuk dapat tetap berkembang disituasi persaingan yang semakin ketat. Kompetensi memiliki keterikatan yang erat dengan kinerja, baik kinerja individu atau kinerja organisasi. Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi, maka akan menentukan kualitas SDM, dan pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif pada perusahaan itu sendiri. Peningkatan kualitas SDM menjadi sangat *urgent* dan perlu dilakukan secara terarah, terencana dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan kinerja usaha yang profesionalisme.

Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan sektor yang cukup penting dalam memerankan berbagai kepentingan ekonomi secara riil berkaitan dengan pembangunan nasional, terutama bagi penciptaan usaha dan lapangan pekerjaan baru. Dengan realitas yang seperti ini, maka memajukan UMKM dan menjadikannya sebagai basis ekonomi rakyat akan memiliki dampak langsung bagi terciptanya stabilitas dan kemandirian ekonomi. Selain itu, UMKM dapat pula memperkuat fundamental ekonomi karena sebagian besar aktivitas ekonomi rakyat ditanah air lebih banyak diperankan didalam unit-unit ekonomi dalam skala UMKM di hampir semua sektor (Tanjung, 2017). Kondisi tersebut dapat dilihat dari berbagai data empiris yang mendukung bahwa eksistensi usaha tersebut cukup dominan dalam perekonomian Indonesia, yaitu (1) Jumlah industri yang besar. Jumlah UMKM di Indonesia terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2014-2016 UMKM sebanyak 57.000.000 unit dan pada tahun 2017-

2018 mengalami peningkatan sangat pesat dengan jumlah 59.000.000 unit. (2) Potensinya yang besar dalam penyerapan tenaga kerja. Investasi pada sektor UMKM dapat menciptakan lebih banyak kesempatan kerja apabila dibandingkan dengan investasi pada usaha besar. Sektor UMKM menyerap 77,68 juta tenaga kerja atau dari 96,77% dari total Angkatan kerja, dan (3) Kontribusi UMKM dalam pembentukan PDB cukup signifikan yakni sebesar 60,34%. Melihat pentingnya eksistensi UMKM sebagai penopang perekonomian Indonesia, maka kinerja UMKM perlu ditingkatkan, sehingga UMKM memiliki keunggulan kompetitif.

Meskipun perkembangan UMKM secara kuantitas mengalami percepatan yang luar biasa, tetapi jumlah ini belum diimbangi dengan peningkatan kualitas dalam berbagai aspek. Permasalahan klasik yang dihadapi terutama terletak pada rendahnya produktivitas. Rendahnya produktivitas yang dimaksud meliputi rendahnya kualitas SDM, kurang mampu melakukan kegiatan manajemen, pemasaran dan organisasi, kurang baiknya teknologi, serta lemahnya jiwa kewirausahaan dari para pelakunya. Selain itu, UMKM umumnya terkendala akses permodalan, informasi, teknologi, pasar, serta faktor produksi lainnya. UMKM juga menghadapi masalah eksternal seperti besarnya transaksi akibat iklim usaha yang kurang mendukung dan kelangkaan bahan baku, seperti listrik, BBM, dan transportasi (Tanjung, 2017).

Fenomena pada penelitian ini didapatkan dari data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang yang menunjukkan bahwa selalu terjadi peningkatan secara signifikan jumlah pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di wilayah Kabupaten Magelang dari tahun 2014-2018 adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1
Grafik Perkembangan UMKM di Kabupaten Magelang

Sumber: magelangkab.bps.go.id

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa di Kabupaten Magelang terdapat peningkatan jumlah UMKM dari tahun ke tahun. Hal ini tentunya akan menimbulkan dampak positif terhadap jumlah tenaga kerja, pengurangan jumlah kemiskinan, dan juga dapat menciptakan lapangan pekerjaan serta peningkatan pendapatan masyarakat sekitarnya. Namun demikian perkembangan UMKM yang kian meningkat harus diimbangi dengan pengembangan SDM dalam berbagai aspek. Peningkatan kualitas SDM sangat diperlukan terutama bidang kompetensi SDM seperti *knowledge*, *skill*, dan *ability* serta *attitude* dalam berwirausaha. Pengembangan SDM

harus dilakukan tidak hanya kepada pemilik usaha, tetap juga para pekerjanya. Disisi lain dengan adanya dampak positif yang dapat ditimbulkan, dengan meningkatnya UMKM terdapat kendala-kendala yang dihadapi khususnya pada internal perusahaan seperti rendahnya kualitas SDM seperti ketidakmampuan beradaptasi, keterbatasan sumber daya dan modal, kurangnya jiwa kewirausahaan, manajemen waktu, keterbatasan pengetahuan pada karyawan yang baru, kebanyakan pelaku usaha belum memiliki pandangan dan pengetahuan yang cukup luas, sehingga kurang berorientasi pada jangka panjang. (Kusumadewi, 2017) hal yang paling terpenting adalah ketika terjadi kesalahan dalam perencanaan dari tujuan usaha baik itu jangka panjang ataupun perencanaan jangka pendek pada usaha tersebut. Hal tersebut tidak terlepas dari peranan manajer ataupun pemilik usaha sebagai pengambil keputusan yang tepat untuk meningkatkan kinerja usahanya. Oleh karena itu, pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh seorang manajer dan pemilik usaha merupakan hal yang sangat dipertimbangkan dan juga didorong oleh berbagai aspek dalam menentukannya, baik dari eksternal maupun internal dari manajer dari pemilik usaha tersebut. Salah satu yang mendorong pengambilan keputusan adalah *locus of control* yang merupakan aspek kepribadian yang mengacu pada sistem psikologis individu. Peneliti menentukan faktor kompetensi sumber daya manusia dan *locus of control* yang diduga merupakan faktor yang mempengaruhi dan dapat memberikan dampak positif terhadap kondisi kinerja usaha pada UMKM di Kabupaten Magelang.

Kinerja UMKM merupakan hasil kerja yang dicapai suatu usaha dalam menjalankan kegiatan usahanya dengan strategi-strategi terbaik untuk mencapai tujuan. Menurut (Kumalasari, 2019) kinerja UMKM adalah hasil atau evaluasi kerja perusahaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dengan pembagian kegiatan berupa tugas dan perannya pada periode tertentu dengan standar dari perusahaan tersebut. (Made et al., 2020) menyatakan bahwa UMKM dengan kinerja yang baik akan memiliki daya saing yang tinggi. Untuk mewujudkan hal itu, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kompetensi Sumber Daya Manusia menjadi faktor terpenting bagi upaya pengembangan industri. Pelaku usaha dan juga anggota usahanya atau karyawan yang memiliki kompetensi akan lebih siap dalam menghadapi tantangan krisis global. Hal ini berkaitan dengan peran UMKM yang begitu penting bagi pembangunan ekonomi Indonesia. Tersedianya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kompetensi tinggi menjadi syarat utama dalam meningkatkan daya saing dunia usaha dan perekonomian nasional. Dengan mendasarkan pada pentingnya kompetensi SDM bagi perkembangan UMKM (Utami, 2018). Hasil penelitian (Made et al., 2020), (Zhaviery Fariz et al., 2019), dan (Nora Paraswati, 2018) menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja usaha yang dijalankan. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Surya Kristanto et al., 2021) menunjukkan hasil

sebaliknya, tidak ada pengaruh antara variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM, artinya sumber daya manusia yang bekerja dalam usahanya tidak perlu meningkatkan keahlian kompetensi SDM yang tinggi.

Selain Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Locus of Control* juga berperan memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel penting organisasi yang berhubungan dengan kinerja usaha. *Locus of control* merupakan salah satu konsep kepribadian individual dalam perilaku keorganisasian. Hasil penelitian (Chairul Hakim, 2020), (Puspitarini, 2017), dan (Kusumadewi, 2017) menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Hal ini berarti dengan adanya peningkatan *Locus of Control* yang baik maka kinerja UMKM juga akan meningkat. Namun penelitian (Helmawati et al., 2017) menunjukkan bahwa *Locus of Control* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja UMKM. Itu berarti apabila *Locus of Control* mengalami peningkatan tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja UMKM.

Kinerja usaha dapat tercipta dengan sempurna apabila terdapat komitmen yang kuat yang dimiliki oleh para pegawainya. Sehingga peneliti menambahkan variabel *Organizational Commitment* sebagai faktor penentu kinerja usaha. Menurut (Gemina & Ginanjar, 2019) *commitment* merupakan suatu perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan terhadap diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu, dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi

dan visi bersama. Dengan adanya komitmen yang tinggi diharapkan mampu memberikan usaha terbaik dalam mencapai tujuan individu ataupun tujuan bersama. Sama halnya dengan *Organizational Commitment*, komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai wujud keterikatan dengan organisasi tempat bekerja yang dilakukan untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hasil penelitian (Suryana et al., 2019), dan (Gemina & Ginanjar, 2019), *Organizational Commitment* secara simultan maupun individu (parsial) berpengaruh positif terhadap Kinerja Usaha. Kinerja usaha dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan *organizational commitment* pelaku bisnis UMKM. Sedangkan penelitian (Wulandari et al., 2020) *organizational commitment* tidak berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Tinggi rendahnya *organizational commitment* yang dimiliki tidak menentukan suatu kondisi kinerja usaha suatu organisasi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian (Made et al., 2020) serta (Zhaviery Fariz et al., 2019). Dalam penelitian (Natalia Hutapea, 2020) memberikan saran bahwa untuk penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran yang lebih baik terhadap UMKM, diharapkan agar dapat melakukan penelitian pada obyek UMKM yang lebih besar dan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja UMKM. Sehingga peneliti tertarik menambahkan variabel independent yang mempengaruhi kinerja UMKM yaitu *organizational commitment*.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian ***“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Locus of Control, dan Organizational Commitment Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Magelang”***

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan karena terdapat perbedaan dari hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Locus of Control*, dan *Organizational Commitment terhadap Kinerja Usaha*. Peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Locus of Control*, dan *Organizational Commitment terhadap Kinerja Usaha*. Berdasarkan latar belakang diatas, identifikasi masalah dan adanya research gap pada penelitian sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja UMKM di Kabupaten Magelang?
2. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja UMKM di Kabupaten Magelang?
3. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap Kinerja UMKM di Kabupaten Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya Manusia terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Magelang
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Magelang
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Magelang

D. Kontribusi Penelitian

1. Secara Teoritis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi peneliti-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi pemilik UMKM

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pihak pemilik UMKM di Kabupaten Magelang dalam mengetahui factor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja UMKM.

- b. Bagi pemerintah Kabupaten Magelang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pemerintah mengenai berbagai factor yang membawa pengaruh baik

positif maupun negatif terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Magelang serta dapat dijadikan masukan untuk terus memajukan perekonomian melalui pelatihan berwirausaha.

E. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar penyusunan dan penulisan skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab yaitu:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan gambaran dingkat dari isi skripsi. Oleh karena itu, bab ini akan menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan system penelitian skripsi.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Pada bab ini mengemukakan teori-teori yang medasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur Pustaka dan penelitian hasil terdahulu tentang Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Locus of Control*, *Organizational Commitment* dan Kinerja UMKM serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian mulai dari objek penelitian, populasi dan sampel, jenis data, dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini merupakan isi pokok skripsi yang membahas dan menguraikan hasil pengumpulan data dari responden. Selain itu juga menampilkan analisis data yang diperoleh dan membahas pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Locus of Control*, dan *Organizational Commitment* terhadap Kinerja UMKM.

BAB V Penutup

Bab ini merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai teori utama oleh peneliti. Teori atribusi adalah teori yang mendeskripsikan mengenai komunikasi oleh seseorang yang berusaha untuk menilai, menelaah, dan menyimpulkan suatu peristiwa berdasarkan persepsi tiap individu. Teori atribusi menekankan pada bagaimana individu menafsirkan berbagai kejadian dan bagaimana hal ini berkaitan dengan pemikiran dan perilaku mereka.

Teori atribusi pertama kali dikemukakan oleh Heider (1958). Fritz Heider merupakan peneliti pertama yang mengenalkan teori atribusi saat teori-teori belajar dari pendekatan behaviorisme (contohnya teori *conditioning*), teori-teori memori dan teori-teori psikoanalisis mendominasi ranah psikologi akademis. Teori-teori tersebut masih jarang digunakan untuk menjelaskan perilaku manusia. Sebaliknya, melalui teori atribusinya, Heider mencoba untuk menekankan bahwa mempelajari atribusi sangatlah penting karena atribusi memberikan pengaruh pada apa yang dirasakan dan apa yang dilakukan oleh manusia. Heider juga merupakan peneliti pertama yang mengkaji tentang proses atribusi khususnya pada bagaimana seseorang membangun sebuah impresi atau kesan bagi orang lain. Menurutnya, impresi atau kesan ini

dibangun melalui tahapan proses yaitu pengamatan perilaku, menentukan apakah perilaku itu disengaja atau tidak, dan mengelompokkan perilaku ke dalam perilaku yang termotivasi secara internal atau eksternal.

Terdapat dua pengertian atribusi menurut Heider, yaitu atribusi sebagai proses persepsi dan atribusi sebagai penilaian kausalitas.

a. Atribusi sebagai proses persepsi

Menurut Heider, atribusi merupakan inti dari proses persepsi manusia. Lebih jauh Heider berpendapat bahwa manusia terikat dalam proses psikologis yang menghubungkan pengalaman subyektif mereka dengan berbagai obyek yang ada. Kemudian, berbagai obyek tersebut direkonstruksi secara kognitif agar menjadi sumber-sumber akibat dari pengalaman perseptual. Sebaliknya, ketika orang mencoba untuk membayangkan sebuah obyek, maka mereka akan menghubungkan pengalaman tersebut ke dalam alam pikiran mereka

b. Atribusi sebagai penilaian kausalitas

Ketertarikan Heider pada kognisi sosial telah mengantarkannya pada perumusan atribusi selanjutnya. Menurutnya, kognisi sosial adalah proses dimana orang merasakan dan membuat penilaian tentang orang lain. Di sinilah kemudian muncul atribusi sebagai penilaian kausalitas yang menekankan pada penyebab orang berperilaku tertentu.

Terdapat dua jenis atribusi kausalitas yaitu atribusi personal dan atribusi impersonal. Yang dimaksud dengan atribusi personal adalah penyebab personal atau pribadi yang merujuk pada kepercayaan, hasrat, dan intensi yang mengarahkan pada perilaku manusia yang memiliki tujuan. Sedangkan, atribusi impersonal adalah penyebab diluar pribadi yang bersangkutan yang merujuk pada kekuatan yang tidak melibatkan intensi atau tujuan. Untuk itu, dalam ranah persepsi sosial, orang akan berupaya untuk menjelaskan terjadinya sebuah perilaku.

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa teori atribusi merupakan uraian dari suatu sebab dan akibat dari sikap suatu individu, pertama-tama individu tersebut akan mencoba menilai dan menentukan perilaku tersebut muncul dan disebabkan secara internal dan eksternal. Perilaku yang dipengaruhi dari dalam diri individu itu sendiri merupakan perilaku yang disebabkan secara eksternal dengan kata lain seseorang berperilaku bukan berdasarkan keinginan dari diri sendiri melainkan karena keadaan yang tidak dapat dikontrol oleh diri individu maupun karena adanya suatu desakan yang diterima oleh individu tersebut.

Persepsi kita tentang individu berbeda dari persepsi kita tentang benda-benda mati seperti meja, kursi, atau gedung karena kita membuat kesimpulan tentang berbagai tindakan dari individu yang tidak kita temui pada benda-benda mati. Benda-benda mati tergantung pada hukum alam, tetapi tidak memiliki keyakinan, motif, atau niat, sedangkan manusia

memiliki semua hal tersebut. Hasilnya adalah ketika mengobservasikan individu, kita berusaha untuk mengembangkan berbagai penjelasan tentang mengapa mereka berperilaku dalam cara-cara tertentu. Oleh karenanya, persepsi dan penilaian kita tentang tindakan seseorang akan dipengaruhi secara signifikan oleh asumsi-asumsi yang kita buat tentang keadaan internal orang itu (Thian, 2021).

Teori atribusi telah dikemukakan untuk mengembangkan penjelasan tentang cara-cara kita menilai individu secara berbeda, bergantung pada arti yang kita hubungkan dengan perilaku tertentu. Pada dasarnya, teori ini mengemukakan bahwa ketika mengobservasikan perilaku seseorang, kita berupaya untuk menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan secara internal maupun eksternal. Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini dipengaruhi oleh kendali pribadi seseorang. Dilain sisi, perilaku yang disebabkan secara eksternal dianggap sebagai akibat dari sebab-sebab luar, dimana individu tersebut telah dipaksa berperilaku demikian oleh situasi.

Maka dari itu, pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan terkait dengan sebab dan akibat dari suatu tindakan yang dilakukan. Di sini kinerja UMKM adalah sebagai akibat dari suatu sebab atau tindakan yang telah dilakukan atau diterapkan kepada karyawan baik dari faktor internal ataupun eksternal. Kinerja UMKM dalam penelitian ini dinilai dari sumber daya manusia atau karyawannya yang kemudian mampu untuk

memberikan kontribusi kepada perusahaan sehingga sebagai akibatnya perusahaan tetap bisa bertahan dan menjalankan usahanya dengan baik karena memiliki kinerja yang berkualitas.

2. Kinerja UMKM

a. Pengertian Kinerja UMKM

UMKM merupakan suatu usaha perdagangan yang dikelola oleh perorangan atau juga badan usaha yang dalam hal ini termasuk juga sebagai kriteria usaha dalam lingkup kecil atau juga mikro. Peraturan mengenai UMKM sudah dibahas di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 (Zulaikha, 2020). UMKM adalah usaha perdagangan yang dikelola oleh badan usaha atau perorangan yang merujuk pada usaha ekonomi produktif sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) ada beberapa kriteria yang dipergunakan, yakni sebagai berikut:

- 1) Usaha Mikro adalah Usaha produktif milik perorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro diatur dalam undang-undang.
- 2) Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dan dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak

langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil yang diatur dalam Undang-Undang.

- 3) Usaha Menengah adalah Usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan 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 badan usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang.

Menurut (Aribawa, 2016) Kinerja UMKM merupakan suatu hasil kerja yang di capai oleh seorang individu dan dapat diselesaikan dengan tugas individu tersebut didalam perusahaan dan pada suatu periode tertentu, dan akan dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar dari perusahaan yang individu bekerja.

- a. Peranan UMKM

UMKM memainkan peran penting di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di Negara-negara sedang berkembang (NSB), tetapi juga di Negara-negara maju (NM). Di Negara maju, UMKM sangat penting, tidak hanya kelompok usaha tersebut menyerap paling banyak tenaga kerja dibandingkan Usaha Besar (UB), seperti halnya di Negara sedang berkembang, tetapi juga kontribusinya terhadap pembentukan atau

pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) paling besar dibandingkan kontribusi dari usaha besar (Tambunan, 2020).

b. Karakteristik Usaha Mikro

Karakteristik Usaha Mikro Usaha Kecil di Indonesia mempunyai potensi yang besar untuk dikembangkan karena pasar yang luas, bahan baku yang mudah didapat serta sumber daya manusia yang besar merupakan variabel pendukung perkembangan dari usaha kecil tersebut akan tetapi perlu dicermati beberapa hal seiring perkembangan usaha kecil rumahan seperti: perkembangan usaha harus diikuti dengan pengelolaan manajemen yang baik, perencanaan yang baik akan meminimalkan kegagalan, penguasaan ilmu pengetahuan akan menunjang keberlanjutan usaha tersebut, mengelola system produksi yang efisien dan efektif, serta melakukan terobosan dan inovasi yang menjadikan pembeda dari pesaing merupakan Langkah menuju keberhasilan dalam mengelola usaha tersebut.

Menurut (Anoraga, 2010) diterangkan bahwa secara umum, sektor usaha memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Sistem pembukaan yang relative administrasi pembukaan dan cenderung tidak mengikuti kaidah administrasi pembukuan standar. Kadangkala pembukuan tidak di up to date sehingga sulit untuk menilai kinerjanya.

- b. Margin usaha yang cenderung tipis mengingat persaingan yang sangat tinggi
- c. Modal terbatas
- d. Pengalaman manajerial dalam mengelola perusahaan masih sangat terbatas
- e. Skala ekonomi yang terlalu kecil sehingga sulit mengharapkan untuk mampu menekan biaya mencapai titik efisiensi jangka panjang
- f. Kemampuan pemasaran dan negosiasi serta diversifikasi pasar sangat terbatas
- g. Kemampuan untuk sumber dana dari pasar modal terendah, mengingat keterbatasan dalam system administrasinya. Untuk mendapatkan dana dipasar modal, sebuah perusahaan harus mengikuti system administrasi standar dan harus transparan.

Karakteristik yang dimiliki oleh usaha mikro menyiratkan adanya kelemahan- kelemahan yang sifatnya potensial terhadap timbulnya masalah. Hal ini menyebabkan berbagai masalah internal terutama yang berkaitan dengan pendanaan yang tampaknya sulit untuk mendapatkan solusi yang jelas.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja UMKM

UMKM mempunyai peluang untuk memiliki keunggulan differensiasi, tergantung pada kemampuan pemilik UMKM untuk mengelola sumber daya perusahaan sehingga memiliki

differentiasi, baik dari sisi produk, pelayanan, harga dan lain-lain. Untuk memperoleh keunggulan kompetitif yang memiliki differentiasi UMKM perlu meningkatkan kinerja dengan memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pemilik UMKM dalam hal ini wirausaha harus berorientasi pada perilaku kreatif dan inovatif. Melakukan proses pembelajaran, karena untuk membuat perbedaan memerlukan inovasi dapat dilaksanakan karena ada proses pembelajaran.

Kinerja menjadi ukuran daya saing, sehingga UMKM harus memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga factor-faktor tersebut dapat dijadikan daya tingkat di mana produk pesaing menggantikan satu sama lain dalam konsumsi. Kemampuan perusahaan perusahaan untuk membedakan diri dari pesaing disebut sebagai differentiasi perusahaan. Menurut (Alex Sandra & Purwanto, 2015) terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM, yaitu faktor internal dan eksternal.

Faktor-faktor internal terdiri dari:

1) Aspek Sumber daya Manusia

Manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan

hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria dan kompetensi yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan, sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan.

Peran strategi SDM juga menyangkut masalah kompetensi SDM, baik dalam kemampuan teknis, konseptual maupun hubungan manusiawi. Kompetensi SDM berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dari sumber daya yang dibutuhkan yang meliputi kompetensi tenaga kerja, diversitas angkatan kerja, dukungan kompetitif tenaga kerja, dan globalisasi tenaga kerja. SDM diharapkan mampu mengkoordinasikan semua elemen organisasional untuk dapat dikelola secara Bersama dengan harapan dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan. Untuk mencapai strategi kompetitif dibutuhkan adanya perilaku tertentu mengenai model manajemen SDM. Ada tiga strategi untuk mencapai keunggulan kompetitif, yaitu:

- a. Strategi inovasi digunakan untuk mengembangkan produk atau jasa yang berbeda dari pesaing.

- b. Strategi kualitas lebih mengutamakan pada penawaran produk dan jasa yang lebih berkualitas, meskipun produknya sama dengan pesaing.
- c. Strategi pengurangan biaya menekankan pada usaha perusahaan untuk menjadi produsen dengan penawaran harga lebih rendah (Batjo & Shaleh, 2018).

2) Aspek Keuangan

Aspek keuangan mempunyai peran strategis sebagai dasar pengambilan keputusan. (Umar, 2003) menjelaskan bahwa pengelolaan keuangan berfungsi guna mengetahui perkiraan pendanaan dan aliran kas, sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya sebuah rencana bisnis yang akan dijelaskan. Menurut Sri Hartati pengelolaan keuangan berfungsi guna kegiatan mencari dana yang ditujukan untuk keputusan investasi yang menghasilkan laba dan kegiatan menggunakan dana.

3) Aspek Teknis Produksi atau Operasional

Aspek teknis atau operasi juga dikenal sebagai aspek produksi. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam aspek produksi adalah masalah penentu lokasi, luas produksi, tata letak, penyusunan peralatan pabrik, dan proses produksinya termasuk pemilihan teknologi. Jadi aspek operasi adalah untuk menilai kesiapan perusahaan dalam menjalankan usahanya

dengan menilai ketepatan lokasi, luas produksi, dan layout serta kesiagaan mesin-mesin yang akan digunakan (Umar, 2003).

4) Aspek pasar dan pemasaran

Evaluasi aspek pasar dan pemasaran penting dilakukan karena tidak ada usaha yang berhasil tanpa adanya permintaan atas barang/jasa yang dihasilkan oleh usaha tersebut. Pada dasarnya analisis pasar dan pemasaran bertujuan untuk mengetahui berapa besar luas pasar, pertumbuhan permintaan, dan pangsa pasar produk bersangkutan.

Faktor-faktor eksternal antara lain:

1) Aspek kebijakan pemerintah

Peran suatu pemerintah merupakan hal yang penting guna menunjang peningkatan kinerja UMKM melalui berbagai bentuk dukungan seperti pelatihan, subsidi, kebijakan harga, dan akses permodalan yang sangat dibutuhkan oleh para pelaku usaha

2) Aspek sosial budaya dan ekonomi

Budaya merupakan sebuah konsep dinamis yang dipahami oleh banyak orang pada beberapa tingkatan. Budaya hasir sebagai fungsi dari alat-alat kognitif yang memiliki elemen-elemen dan menunjukkan sebuah nilai, sikap, kepercayaan sekaligus norma. Meskipun budaya

merupakan bagian dari sebuah institusi, namun terkadang budaya sering dikesampingkan oleh pelaku ekonomi. Daerah yang memiliki budaya yang menghargai pekerja dan menganggap rendah orang yang tidak bekerja, akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi sehingga orang tersebut memiliki keunggulan dibandingkan dengan orang lain. Menurut Yuliarmi budaya juga memegang prinsip kejujuran dan dapat dipercaya sebagai pandangan hidup yang dimiliki seseorang akan melahirkan nilai ekonomi yang dapat digunakan sebagai modal dalam melakukan aktivitas ekonomi, oleh karena itu, budaya dapat menjadi kunci keberhasilan sebuah organisasi ekonomi umumnya dan meningkatkan kinerja pada khususnya.

3) Aspek peranan Lembaga terkait

Aspek peranan Lembaga merupakan suatu proses yang merujuk pada upaya dalam menciptakan pola interaksi antar pelaku ekonomi, sehingga mereka dapat melakukan kegiatan transaksi jual beli. Dilihat dari perannya, kelembagaan bertujuan guna menciptakan efisiensi ekonomi berdasarkan struktur kekuatan ekonomi, politik dan sosial antar pelakunya. Dalam kegiatan UMKM kelembagaan berperan untuk memberi kepastian di dalam interaksi manusia yang berpengaruh terhadap perilaku serta keluaran

kinerja UMKM seperti efisiensi, pertumbuhan dan perkembangan UMKM.

3. Kompetensi Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Spencer mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar manusia yang dari pengalaman nyata (tampak dari perilaku) ditemukan dapat mempengaruhi atau dapat dipergunakan untuk memprediksi tingkat kinerja individu di tempat kerja atau kemampuan dalam mengatasi permasalahan pada situasi tertentu (Zhaviery Fariz et al., 2019). Menurut Organisasi Industri Psikologis Amerika Gerakan tentang kompetensi ialah dimulai pada tahun 1960 dan awal tahun 1970. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan dalam suatu bidang tertentu (Putra, 2020). Menurut Chan kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang menghasilkan kinerja yang superior di dalam pekerjaannya. Kompetensi merupakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang yang ditunjukkan dengan memberikan kinerja yang tinggi di dalam pekerjaan yang spesifik. Kompetensi dianggap sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut yang tercermin di dalam perilaku kerja

yang diamati, diukur dan dievaluasi (Sisca, 2020). Menurut (Zhaviery Fariz et al., 2019) kompetensi merupakan sesuatu yang dimiliki oleh SDM yang bisa ditingkatkan dan hal ini mendasari seseorang dalam bekerja maupun berperilaku.

Menurut Mangkunegara (2005) Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

b. Kategori Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Sopiah terdapat lima kategori kompetensi sumber daya manusia, yaitu:

- 1) *Talk achievement*, yaitu kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik
- 2) *Relationship*, yaitu kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya
- 3) *Personal attribute*, yaitu kompetensi indtrinsik dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang
- 4) *Managerial*, yaitu kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang

5) *Leadership*, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud visi dan tujuan organisasi (Affandi et al., 2021).

c. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Indikator sumber daya manusia (SDM) didalam penelitian ini diambil berdasarkan penelitian (Zhaviery Fariz et al., 2019) yaitu:

1) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Indikator keterampilan didalam penelitian ini meliputi berkomunikasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi, produksi, Kerjasama dan organisasi.

2) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) adalah sesuatu atau semua yang diketahui dan dipahami atas dasar kemampuan berpikir, merasa, namun mengindra, baik diperoleh secara sengaja maupun kebetulan. Indikator keterampilan didalam penelitian ini adalah pengetahuan produk atau jasa, promosi, pengetahuan tentang konsumen, pengetahuan manajemen bisnis, dan strategi pemasaran

3) Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktik di lapangan, termasuk

peningkatan produktivitas kerja serta kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan dalam penelitian ini diantaranya kemampuan mengambil keputusan, mengelola bisnis, mengendalikan, memimpin, berinovasi, situasi, dan perubahan lingkungan bisnis.

Menurut (Anwar, 2020) UMKM dengan kinerja yang baik akan memiliki daya saing yang tinggi. Untuk mewujudkan hal itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerjanya. Menurut (Made et al., 2020) kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja UMKM. Hal ini dikarenakan sebuah unit usaha ditentukan oleh bagaimana individu-individu yang terlibat didalamnya mengelola usaha tersebut. Semakin baik kompetensi sumber daya manusia maka semakin meningkat pula kinerja UMKM tersebut.

4. *Locus of Control*

a. Definisi *Locus of Control*

Robbins and Judge (2008) mengemukakan bahwa *Locus of Control* adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. *Locus of Control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya (Kuswati, 2013). *Locus of Control* adalah cara pandang individu dalam menghadapi masalah berdasarkan kemampuan dari individu sendiri (Ayudiati, 2010).

Locus of Control dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *Locus of Control* internal dan *Locus of Control* eksternal. *Locus of Control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Individu dengan *Locus of Control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, dan keberuntungan (Ida & Dwinta, 2010).

Banyak ahli yang mendefinisikan kedua dimensi tersebut. Friedman dan Schustack (2008) mendefinisikan bahwa *locus of control* internal merupakan ekspektasi umum bahwa tindakan individu sendiri akan menyebabkan munculnya hasil akhir yang diinginkan, sedangkan *locus of control* eksternal merupakan keyakinan bahwa hal diluar diri, seperti kesempatan atau kekuatan lain menentukan hasil akhir yang akan diperoleh. Senada dengan definisi tersebut, Robbins (2008) menyatakan bahwa individu-individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada

diri mereka merupakan individu yang memiliki *locus of control* internal, sedangkan individu-individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan merupakan individu yang memiliki *locus of control* eksternal.

Individu yang mempunyai *locus of control* internal mempunyai keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan-kegagalan, keberhasilan-keberhasilannya karena pengaruh dirinya sendiri, lain halnya individu yang mempunyai *locus of control* eksternal mempunyai anggapan bahwa faktor-faktor yang ada diluar dirinya akan mempengaruhi tingkah lakunya seperti kesempatan, nasib, dan keberuntungan (Ida & Dwinta, 2010).

Perbedaan karakteristik antara *Locus of Control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

a. *Locus of Control*

1. Suka bekerja keras
2. Memiliki inisiatif yang tinggi
3. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
4. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
5. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

b. *Locus of Control* eksternal

1. Kurang memiliki eksternal
2. Mudah meyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa factor luar yang mengontrol
3. Kurang mencari informasi
4. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antarausaha dan kesuksesan
5. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

5. *Organizational Commitment*

a. *Pengertian Organizational Commitment*

(Darmawan, 2017) menyatakan bahwa *organizational commitment* merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya, untuk lebih lanjut sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu:

- a. Keinginan yang kuat dari seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya
- b. Kemauan untuk mengarahkan untuk organisasinya
- c. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasinya.

Organizational commitment akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Pekerja yang memiliki *organizational commitment* yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja, cenderung membantu dan dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi (Darmawan, 2017).

(Darmawan, 2017) merumuskan tiga dimensi *organizational commitment*, sebagai berikut:

- a. *Affective commitment* (komitmen afektif) adalah suatu perasaan yang dimiliki oleh karyawan yang merasa bahwa mereka menjadi keluarga dalam perusahaan.
 - b. *Continuance commitment* (komitmen kelanjutan) adalah suatu kesadaran yang dimiliki oleh karyawan yang merasa mengalami kerugian jika meninggalkan perusahaan.
 - c. *Normative commitment* (komitmen normative) adalah suatu perasaan yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap tinggal karena komitmennya terhadap perusahaan.
- b. Faktor-faktor dan indikator *Organizational Commitment*

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational commitment* dari seorang karyawan (Sopiah, 2008):

1) Karakteristik pribadi individu

Kepribadian seorang karyawan dapat dilihat seiring dengan masa jabatannya dalam sebuah organisasi, dan kebutuhan serta keinginan dari setiap karyawan sangatlah beragam.

2) Karakteristik organisasi

Setiap organisasi mempunyai karakter yang berbeda, hal ini dikarenakan system dan kebiasaan organisasi yang berbeda. Seperti cara pembagian tugas da pembentukan komunikasi antar pekerja.

3) Pengalaman organisasi

Pengalaman kerja sebelumnya juga sangat berpengaruh terhadap komitmen seseorang, karena keterampilan dalam berorganisasi dan cara bekerja ditempat kerja sebelumnya dapat dijadikan sebagai materi pembicaraan didalam tempat kerja sekarang.

(Sopiah, 2008) mengemukakan *organizational commitment* memiliki tiga indikator, yaitu:

- 1) Kemauan karyawan
- 2) Kesetiaan karyawan
- 3) Kebanggaan karyawan dalam organisasi.

c. Aspek-aspek *Organizational Commitment*

Komitmen mengekspresikan secara baik dalam hal pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Dari pengertian komitmen dapat disusun beberapa aspek-aspek *Organizational Commitment*, yaitu:

- a. Tetap tinggal (bekerja) diperusahaan, tidak ingin pindah
- b. Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas
- c. Menjaga kerahasiaan perusahaan

- d. Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat
- e. Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan
- f. Rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan
- g. Menggunakan dan atau membeli produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan
- h. Menjaga hak-hak milik perusahaan
- i. Menaati perintah
- j. Tidak menyalahgunakan kebijakan cuti atau ijin
- k. Membantu karyawan lain.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini melihat dari beberapa penelitian terdahulu sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu kompetensi sumber daya manusia, *locus of control*, *organizational commitment*, dan kinerja UMKM. Penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Kusumadewi, 2017) meneliti tentang pengaruh variabel *locus of control* dan *financial literacy* terhadap kinerja UMKM pada pelaku UKM Desa Rawa Kecamatan Cingambul Kabupaten Majalengka. Penelitian ini menggunakan analisis SPSS, dengan pengujian instrument penelitian dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, alat analisis menggunakan koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Sampel dalam penelitian ini diambil pada setiap masing-masing unit analisis melalui penyebaran kuesioner kepada

pelaku UKM yang tersebar di Desa Rawa Kecamatan Cingambul. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja UMKM. Variabel *financial literacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja UMKM.

Pada penelitian (Puspitarini, 2017) yang meneliti tentang pengaruh variabel kreativitas, *locus of control*, dan *self efficacy* terhadap kinerja UMKM batik Kebumen dengan motivasi berusaha sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat bantu penelitian analisis yang berasal dari sampel 53 UMKM batik Kebumen. Penelitian menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan program SPSS. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh terhadap motivasi berusaha namun tidak terhadap kinerja usaha dan dimensi eksternal *locus of control* tidak berpengaruh terhadap motivasi terhadap motivasi berusaha namun tidak berpengaruh terhadap motivasi berusaha maupun kinerja. Dimensi internal *locus of control* tidak berpengaruh terhadap motivasi berusaha namun berpengaruh langsung terhadap kinerja, sehingga motivasi berusaha tidak memediasi hubungan variabel internal *locus of control*. *Self efficacy* berpengaruh terhadap motivasi namun tidak terhadap kinerja.

Penelitian (Suryana et al., 2019) yang berjudul pengaruh variabel strategi komunikasi pemasaran, budaya organisasi, karakteristik individu inovatif, dan komitmen organisasional terhadap kinerja UMKM. Penelitian ini menggunakan analisis SPSS dengan pengujian validitas untuk semua variabel

dilakukan dengan Teknik item total correlation. Kemudian untuk uji reliabilitas untuk instrument penelitian ini diuji dengan Teknik belah dua. Sampel untuk penelitian ini adalah 200 responden yang terbagi secara merata untuk 5 wilayah, sehingga untuk masing-masing wilayah ditetapkan sebanyak 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan kinerja UMKM secara simultan dipengaruhi oleh strategi komunikasi pemasaran, budaya organisasi dan karakteristik individu pelaku bisnis UMKM. Namun secara individual atau parsial dipengaruhi oleh strategi komunikasi pemasaran dan karakteristik pelaku bisnis UMKM. Kinerja UMKM dipengaruhi oleh komitmen organisasional baik secara simultan maupun parsial. Kinerja UMKM secara simultan dipengaruhi oleh strategi komunikasi pemasaran, budaya organisasi, karakteristik individu pelaku bisnis UMKM dan komitmen organisasional pelaku bisnis UMKM. Namun, secara individual atau parsial dipengaruhi oleh strategi komunikasi pemasaran dan komitmen organisasi.

(Zhaviery Fariz et al., 2019) meneliti tentang pengaruh variabel kepribadian dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM di Kota Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan analisis PLS. penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan mengambil semua populasi sebagai sampel, yaitu sebanyak 30 responden yang mereka semua adalah pemilik dan pengelola UMKM Sasingaran di Kota Banjarmasin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian dengan kinerja UMKM, dan kompetensi SDM juga memiliki pengaruh terhadap kinerja UMKM.

(Wulandari et al., 2020) meneliti tentang pengaruh variabel orientasi belajar dan komitmen organisasi terhadap kinerja UMKM melalui *human capital* sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan analisis SmartPLS untuk uji validitas dan uji reliabilitas. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 dengan ketentuan sebagai UKM yang bergerak dalam bidang kerajinan. Data primer diperoleh dengan kuisioner sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari referensi penelitian terdahulu dan buku-buku literatur. Penelitian ini menetapkan bentuk Teknik sampling yang diambil adalah *purposive sampling*, sedangkan data primer melalui pengisian kuesioner diberikan kepada UKM dalam bidang kerajinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel orientasi belajar tidak mempunyai pengaruh terhadap *human capital*, variabel komitmen mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap human capital. Variabel komitmen mempunyai pengaruh secara langsung tetapi tidak signifikan terhadap kinerja UMKM, variabel komitmen tidak mempunyai pengaruh secara langsung tidak signifikan terhadap kinerja UMKM. Mempunyai pengaruh signifikan antara variabel *human capital* terhadap kinerja UMKM. Variabel orientasi belajar mempunyai pengaruh secara tidak langsung dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja UMKM melalui *human capital*. Kemudian menunjukkan pengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja UMKM melalui *human capital*.

(Chairul Hakim, 2020) meneliti tentang pengaruh *self efficacy*, *locus of control*, dan kompetensi SDM terhadap kinerja UMKM. Penelitian ini

menggunakan analisis SPSS, menggunakan desain *riset survey* . Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yang mana sampel penelitian dipilih dengan kriteria tertentu. Responden dari penelitian ini adalah UMKM dengan kriteria yaitu UMKM yang memiliki karyawan dalam membantu menjalankan usahanya serta UMKM sudah berjalan minimal 2 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy*, *locus of control* dan kompetensi SDM, ketiganya mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja UMKM

Dalam teori atribusi mendeskripsikan mengenai komunikasi seseorang yang berusaha untuk menilai, menelaah, dan menyimpulkan suatu peristiwa berdasarkan persepsi individu. Kompetensi SDM yang dimiliki seseorang dapat digunakan untuk menilai dan memprediksi tingkat kinerja suatu usaha. Kompetensi yang dimiliki oleh suatu individu sudah menjadi sesuatu yang melekat dalam dirinya. Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik individu yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerjanya. Dengan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki bagus maka akan tercipta kinerja yang bagus pula sehingga akan dengan mudah mencapai keberhasilan organisasi. (Ardiana & Brahmayanti, 2003) kompetensi SDM harus

diperhatikan sebaik mungkin, sehingga mampu untuk menciptakan tenaga kerja yang dapat bersaing secara terbuka dipasar global. Kompetensi SDM yang dimiliki UMKM menentukan jalannya kinerja UMKM. Kompetensi SDM menjadi sesuatu yang sangat menentukan, dikarenakan sebuah usaha ditentukan oleh bagaimana tiap-tiap individu yang ikut terlibat dalam mengelola bisnis tersebut. Oleh karena itu perolehan dan pemanfaatannya perlu dikelola dengan baik dalam konteks peningkatan kinerja. Kinerja UMKM disertai dengan pengembangan usahanya, tetapi pengembangan UMKM juga perlu disertai dengan pengembangan SDM dalam berbagai aspek. Kualitas SDM sangat diperlukan pada bidang kompetensi SDM misalnya seperti *knowledge*, *skill*, dan *ability* dalam berwirausaha. Dalam sebuah unit usaha telah ditentukan oleh bagaimana tiap individu yang terlibat didalamnya untuk mengelola usaha tersebut. Dalam penelitian (Nora Paraswati, 2018) dan (Zhaviery Fariz et al., 2019), menemukan hasil yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia maka semakin meningkat pula kinerja UMKM tersebut. Dari uraian diatas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah.

2. Pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja UMKM

Locus of control internal maupun eksternal sangat penting untuk dicapai dalam keunggulan kompetitif bagi UMKM. Keunggulan bersaing

berkelanjutan adalah strategi perusahaan untuk mencapai tujuan akhirnya, yaitu adalah kinerja hasil tinggi. Artinya, keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bukanlah tujuan akhir, tetapi sebagai sarana untuk mencapai tujuan akhir perusahaan, yaitu untuk meningkatkan kinerja bisnis. Individu dengan *locus of control* yang baik dapat menentukan keberhasilan seorang wirausaha dalam mengelola bagaimana usahanya dijalankan (Agutina et al., 2017).

Locus of control merupakan salah satu pendorong dalam pengambilan keputusan yang merupakan aspek kepribadian yang mengacu pada system psikologis individu, dilandasi dengan teori atribusi, sesuai dengan pendapat Heider mengenai teori atribusi, dikatakan bahwa manusia terikat dalam proses psikologis yang menghubungkan pengalaman subyektif mereka dengan berbagai obyek yang ada. *Locus of control* adalah pengendalian terhadap diri sendiri, sejauh mana seseorang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas nasib mereka sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa kegagalan dan kesuksesan mereka merupakan hasil dari pengaruh diri sendiri dari lingkungan sekitar. Dalam konteks usaha, salah satu hal penting dalam locus of control adalah pada saat seseorang memproses dan membuat keputusan dalam usaha yang dijalankan, keputusan tersebut dibuat oleh manajer dan pemilik usaha, sehingga terdapat relevansi yang cukup kuat akan pentingnya *locus of control* terhadap proses dan pengambilan keputusan oleh manajer dan pemilik usaha. Hal tersebut untuk melihat

sejauh mana factor internal yaitu dirinya sendiri dan factor eksternal yaitu lingkungan mikro maupun makro yang akan mempengaruhinya dalam pengambilan keputusan sehingga keputusan yang diambil akan berdampak pada kinerja UMKM itu sendiri. Dalam penelitian (Kusumadewi, 2017), (Chairul hakim, 2020) menemukan hasil positif dan signifikan. Hal ini berarti dengan adanya peningkatan *locus of control* yang baik maka kinerja akan meningkat pula. Dari uraian diatas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2. Locus of Control berpengaruh positif terhadap kinerja Usaha Mikro kecil dan Menengah.

3. Pengaruh *Commitment Organizational* terhadap kinerja UMKM

Dalam teori atribusi, Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa teori atribusi merupakan uraian dari suatu sebab dan akibat dari sikap suatu individu. Sama halnya dalam suatu usaha, apabila ingin mencapai suatu kinerja yang optimal, maka suatu usaha harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan secara optimal. (As'ad, 2014) mengemukakan bahwa besar kecilnya prestasi yang ditampilkan oleh karyawan dipengaruhi oleh banyak factor meliputi salah satunya komitmen. Komitmen dalam hal ini adalah komitmen organisasi. Komitmen adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan perwujudan

psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Meyer, Allen & Smith, 1997).

Karyawan dengan *organizational commitment* yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah. *Organizational commitment* yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat turnover. Dalam penelitian (Suryana et al., 2019), (Wulandari et al., 2020) menemukan hasil positif dan signifikan, hal ini berarti karyawan yang berkomitmen tinggi, maka suatu usaha akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah akan memiliki dampak negatif pada kinerja usahanya. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan mempengaruhi kondisi kinerjanya (Riady, 2003). Dari uraian diatas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

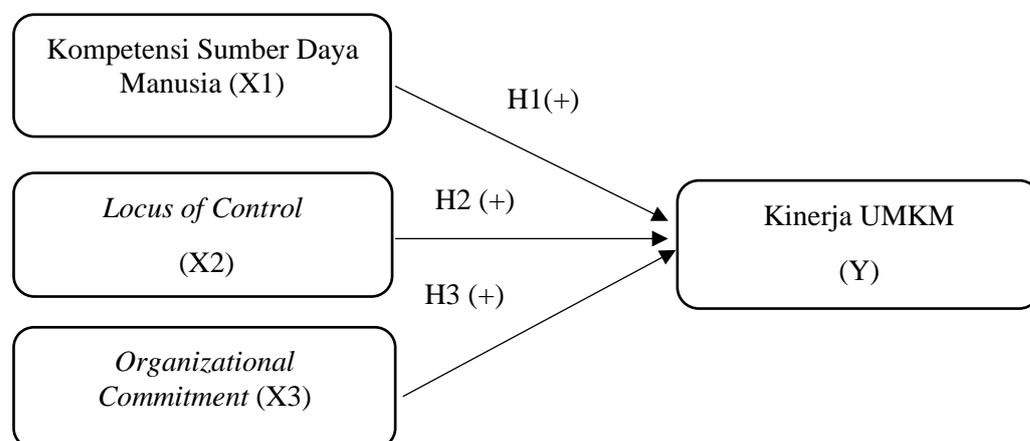
H3. Organizational Commitment berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM.

D. Model Penelitian

Terdapat beberapa aspek dalam kinerja UMKM. Hal ini didukung dengan pernyataan (Alex Sandra & Purwanto, 2015) yang menjelaskan bahwa Kinerja UMKM dikaji dengan mengadaptasi beberapa aspek penting

dalam kinerja, antara lain: aspek SDM, aspek keuangan, aspek pasar dan pemasaran, aspek kebijakan pemerintah sosial, aspek budaya dan ekonomi. Maka dari itu, untuk mendukung terciptanya kinerja UMKM, peneliti memilih aspek sumber daya manusia yaitu kompetensi sumber daya manusia, *locus of control* dan *organizational commitment* sebagai variabel independent untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja UMKM sebagai variabel dependen.

Berdasarkan penjelasan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian variabel bebas atau independent adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), *Locus of control* (X2), dan *Organizational Commitment* (X3), sedangkan untuk variabel terikatnya atau variabel dependen adalah kinerja UMKM (Y).



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa populasi/ subyek penelitian adalah objek secara keseluruhan yang menjadi sasaran penelitian, baik berupa manusia, wilayah atau tempat, lembaga, badan sosial dan semacamnya untuk dicermati kemudian dinilai, dan dievaluasi kemudian ditarik kesimpulan tentangnya. Populasi dalam penelitian ini yaitu pelaku UMKM yang ada di Kabupaten Magelang.

b. Sampel

Sugiyono (2018) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Roscoe (1975) menyatakan bahwa ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500. Pengambilan sampel ini tepat untuk penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), yaitu ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian.

Dalam penelitian ini digunakan metode pemilihan sampel nonprobabilitas yaitu metode *purposive sampling* (cara keputusan) yang merupakan Teknik penentuan sampel tertentu. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu usaha yang sudah berjalan minimal 2 tahun. Hal ini dikarenakan apabila usia usaha yang telah berdiri ≥ 2 tahun dianggap telah melewati fase kritis kegagalan usaha dan dapat dianggap mencapai keberhasilan usaha.

Menurut Ferdinand (2006) penentuan jumlah sampel dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \{4 \times \text{jumlah indicator}\} \\ &= 4 \times 28 \\ &= 112 \text{ responden}\end{aligned}$$

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 112 responden.

B. Data penelitian

a. Jenis dan sumber data

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan bentuk pengaruh antar variabel. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung dari responden, data sekunder adalah jenis data yang diperoleh tidak secara langsung dari responden dalam bentuk data yang dipublikasikan oleh bagian kepegawaian. Sumber data primer didapat dari responden pemilik UMKM di Kabupaten Magelang. Sedangkan data sekunder didapat dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang dan Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Magelang berupa data perkembangan UMKM di Kabupaten Magelang.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah dengan menyebarkan lembar angket (kuesioner). Teknik

pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada sejumlah responden yang dijadikan sampel pada suatu penelitian. Isi dari kuesiner penelitian terdiri dari:

1) Identitas responden

Berisi mengenai nama, jenis kelamin, usia, pekerjaan utama, dan jenis usaha.

2) Pernyataan mengenai tanggapan responden terhadap variabel dalam penelitian ini, yaitu kompetensi sumber daya manusia, *locus of control*, *organizational commitment*, dan kinerja UMKM.

Data sekunder dalam penelitian ini yang digunakan untuk menambahkan informasi data primer adalah jumlah UMKM yang ada di Kabupaten Magelang.

C. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja UMKM

Kinerja UMKM merupakan tingkat pencapaian tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja UMKM merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dan dapat diselesaikan dengan tugas individu tersebut didalam suatu perusahaan dan pada suatu periode tertentu, dan akan dihubungkan dengan ukuran nilai atau standart dari perusahaan yang individu kerjakan.

Indikator yang digunakan untuk menilai kinerja UMKM pada umumnya menurut (Minuzu, 2010) adalah:

1. Pertumbuhan penjualan
2. Pertambahan jumlah pelanggan
3. Kenaikan target penjualan
4. Jangkauan pemasaran
5. Pertumbuhan laba

b. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik yang mendasar pada seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan yang dijalankannya yang mampu dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan.

Indikator yang digunakan untuk menilai kompetensi sumber daya manusia adalah:

1. Keterampilan (*Skill*)
2. Pengetahuan (*Knowledge*)
3. Kemampuan (*Ability*)

c. *Locus of Control*

Locus of Control adalah cara pandang individu dalam menghadapi masalah berdasarkan kemampuan dari individu dari individu sendiri.

Indikator yang digunakan untuk menilai *locus of control* adalah:

Indikator internal *locus of control* meliputi:

1. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri
2. Menjadi pemimin karena kemampuan
3. Keberhasilan individu karena kerja keras

Indikator eksternal *locus of control* meliputi:

1. Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran
2. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh yang berkuasa
3. Kesuksesan individu karena factor nasib

d. *Organizational Commitment*

Organizational commitment adalah kekuatan yang bersifat relatif dari setiap individu dalam keterlibatan dirinya dalam organisasi, menerima nilai-nilai dan kesediaan untuk berada dan menjadi bagian dari organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan. Keterlibatan anggota dalam suatu organisasi sangat ditentukan dari manfaat yang diterima dari organisasi tersebut. Pada hakikatnya *organizational commitment* menunjuk pada kesetiaan seseorang terhadap organisasi dengan siap untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk berprestasi (Mastarida, 2020).

Indikator yang digunakan untuk menilai *organizational commitment* adalah:

- a. Kemauan
- b. Kesetiaan
- c. Kebanggaan dalam organisasi

Untuk pengukuran variabel penelitian kinerja UMKM, kompetensi sumber daya manusia, *locus of control*, dan *organizational commitment* menggunakan tipe skala interval dengan menggunakan metode penskalaan rating untuk memberikan nilai pada variabel tersebut. Jenis

skala rating yang digunakan adalah skala likert (*likert scale*). Skala ini digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

D. Alat Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistic deskriptif berguna untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif. Alat penelitian ini statistik deskriptif terdiri dari penggambaran nilai *minimum*, *maksimum*, *mean*, dan standar deviasi (Ghozali, 2018).

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Indriantoro & Supomo, 2018). Untuk menguji validitas dari penelitian ini menggunakan uji dua dengan signifikansi 0,05 dengan kriteria pengujian:

- a. jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua arah dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi terhadap skor total dapat dikatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (uji dua arah dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikansi terhadap skor dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) mengatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghozali (2018) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,5.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh suatu persamaan dan garis yang menunjukkan persamaan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun rumus matematikanya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja UMKM

α : Konstanta

X1 : Kompetensi Sumber Daya Manusia

X2 : *Locus of Control*

X3 : *Organizational Commitment*

β_1 : Koefisien regresi variabel X1, Kompetensi Sumber Daya Manusia

β_2 : Koefisien regresi variabel X1, *Locus of Control*

β_3 : Koefisien regresi variabel X1, *Organizational Commitment*

e : *standar error*

4. Uji Model

a. Koefisien Determinasi (Uji R²)

Menurut (Ghozali, 2018) koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) sampai dengan (1) satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat kecil.

a. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

b. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Dengan demikian, semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 akan meningkat.

b. Uji F (*Goodness of Fit Test*)

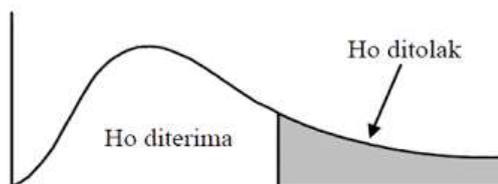
Menurut (Ghazali, 2018) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Ketentuan untuk mengukur tingkat signifikansi yang dilakukan dengan uji F yaitu :

- a. $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.
- b. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Kriteria untuk pengujian hipotesis uji *godness of fit* yaitu:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan apabila tingkat signifikasni $< \alpha (0,05)$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak maka dapat disimpulkan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima maka dapat disimpulkan variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 1.1
Kurva Uji F

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistic t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengaruh paling dominan atau masing-masing variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dengan tingkat signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat ditentukan dengan uji statistik t. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. $H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian:

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji-t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.



Gambar 3.2
Kurva Normal Uji t

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi sumber daya manusia, *locus of control*, dan *organizational commitment* terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Magelang. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Magelang. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki dalam suatu UMKM maka kinerja UMKM akan semakin meningkat.
2. Variabel *locus of control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Magelang. Hal ini memiliki arti bahwa *locus of control* yang dimiliki baik atau bahkan kurang baik tidak akan menyebabkan kondisi kinerja pada UMKM.
3. Variabel *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Magelang. Hal ini memiliki arti bahwa *organizational commitment* yang dimiliki tinggi maka akan meningkatkan kinerja pada UMKM.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini hanya meneliti variabel kompetensi sumber daya manusia, *locus of control*, dan *organizational commitment* yang bisa mempengaruhi kinerja UMKM.
2. Sampel dalam penelitian ini hanya sedikit mungkin kurang mewakili populasi UMKM di Kabupaten Magelang, sehingga untuk penelitian selanjutnya perlu menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak.

C. Saran

Berdasarkan penjelasan dan dari kesimpulan tersebut maka terdapat beberapa saran yang diharapkan bisa membantu untuk keberlangsungan usaha. Beberapa saran tersebut yaitu:

1. Bagi Praktisi

Pemilik dan pengelola UMKM yang berada di Kabupaten Magelang perlu mempertahankan kompetensi yang sudah dimiliki karena kompetensi merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan usaha, dari segi peningkatan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan sumber daya manusia yang dimiliki agar lebih berkompeten sehingga dapat meningkatkan kinerja usaha. Kompetensi sumber daya manusia menjadi perhatian khusus dalam menjalankan usaha agar UMKM tetap bisa exist dan mampu bersaing dengan lebih baik lagi. Pemilik dan pengelola UMKM diharap mampu menumbuhkan *locus of control* yang baik, meyakini bahwa dirinya mampu menjalankan usahanya dan memiliki kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) dan usaha (*effort*) untuk dapat mengelola usaha dengan baik. Tidak beranggapan bahwa keberhasilan

atas usahanya ditentukan oleh kekuatan dari luar. Pemilik dan pengelola perlu menjaga dan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap organisasi dan melakukan yang terbaik agar dapat memajukan usahanya.

2. Bagi Akademisi

Untuk penelitian yang selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Magelang seperti variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan lain sebagainya. Serta juga mengambil sampel penelitian yang skalanya lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Wahyudi (ed.)). Bintang Visitama Publisher.
- Agutina, T., Chandrarin, G., & Manan, A. (2017). *Motivation Effect on UMKM Performance in Banjarmasin City: Overview of Locus of Control as a Contingency Factor*. August, 526–543.
- Alex Sandra, & Purwanto, E. (2015). Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah di Jakarta. *Business Management*, 11(1), pp.97-124. https://www.e-jurnal.com/2014/11/analisis-faktor-faktor-yang_24.html
- Anoraga, P. (2010). *Ekonomi Islam Kajian Makro dan Mikro*. PT Dwi Chandra Wacana.
- Ardiana, I. D. K. R., & Brahmayanti, I. A. (2003). *Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya*.
- Aribawa, D. (2016). Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Kinerja dan Kberlangsungan UKM di Jawa Tengah. *Siasat Bisnis Jurnal*, 20 No. 1.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
- Chairul hakim, K. (2020). Self Efficacy, Locus Of Control dan Kompetensi Serta Pengaruhnya Kepada Kinerja (Studi Kasus Pengusaha UMKM di Kecamatan Darmaraja, Sumedang Barat). *Jurnal Computech & Bisnis*, 14(1), 52–57.
- Darmawan. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Umum*, 10 N0. 1.
- Gemina, D., & Ginanjar, A. (2019). Kinerja Usaha Miro Kecil Menengah Makanan Kabupaten Cianjur Berbasis Komitmen, Kompetensi Dan Motivasi Usaha. *Jurnal Visionida*, 5(2), 1. <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i2.2201>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Helmawati, H., Ethika, E., & Hidayat, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Locus of Control

- Terhadap Kinerja Individu Pada Umkm Di Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 15(2). <https://doi.org/10.21831/jpai.v15i2.17215>
- Ida, & Dwinta, C. (2010). Pengaruh Locus Of Control, Financial Knowledge, Income Terhadap Financial Management Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 12(3), 131–144.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE.
- Kumalasari, B. (2019). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja UMKM di Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(3), 784–795.
- Kusumadewi, N. R. (2017). Pengaruh Locus of Control Dan Financial Literacy Terhadap Kinerja Ukm Pada Pelaku Ukm Desa Rawa. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call for Papers*, 5(November), 915–924.
- Made, N., Made, N., & Juniariani, R. (2020). *MANUSIA DAN STRATEGI PEMASARAN DALAM MENGUKUR KINERJA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM)*. 11(2), 148–154.
- Mastarida, F. (2020). *Service Management* (A. Rikki & J. Simarmata (eds.)). Yayasan Kita Menulis.
- Natalia Hutapea, C. (2020). *Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Usaha Kecil Menengah di Palangka Raya; Berbagi Pengetahuan sebagai Mediasi Christine Natalia Hutapea*. 1(3), 160–170.
- Nora Paraswati, S. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA BISNIS WANITA BATIK MANGROVE SURABAYA* Silfia Nora Paraswati Nur Laily Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. 7, 1–16.
- Puspitarini, E. (2017). *No TitlePENGARUH KREATIVITAS, LOCUS OF CONTROL, DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA UMKM BATIK KEBUMEN DENGAN MOTIVASI BERUSAHA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 151, 10–17. <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Putra, A. (2020). *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Visual Publish.
- Sisca, D. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surya kristanto, R., kus suparwati, Y., Atiningsih, S., & nur wahyuni, A. (2021).

Pengaruh kompetensi sdm, kualitas informasi keuangan dan locus of control terhadap kinerja umkm dengan pengambilan keputusan sebagai variabel intervening. 1(1), 46–67.

Suryana, A., Zein, D., Sumartias, S., & Gemiharto, I. (2019). *KINERJA USAHA KECIL DAN MENENGAH Asep Suryana , Duddy Zein , Suwandi Sumartias , Ilham Gemiharto Universitas Padjajaran Dalam menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) sejak tahun 2016 , perkembangan bisnis di Indonesia , baik yang berkaitan dengan bara. 3(2).*

Tambunan, T. (2020). *Usaha Mikro Kecil dan Menengah*. PT Penerbit IPB Press.

Tanjung, M. A. (2017). *Koperasi dan UMKM sebagai Fondasi Perekonomian Indonesia*. Penerbit Erlangga.

Thian, A. (2021). *Perilaku Organisasi* (D. Prabantini (ed.)). CV ANDI OFFSET.

Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis*. Gramedia pustaka utama.

Utami, K. S. (2018). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Perajin Batik Pada Sentra Batik Pendowoharjo Human Resources Competence and Performance Analisis of Batik Crafters at Pendowoharjo Batik Center. *EBBANK*, 9, 1–10.

Wulandari, W., Sodik, S., & Handini, D. P. (2020). Orientasi Belajar Dan Komitmen Terhadap Kinerja Ukm Melalui Human Capital Sebagai Variabel Intervening Pada Ukm Kerajinan Di Malang Raya. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2), 45–53. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i2.573>

Zhaviery Fariz, H., Umi Anisah, H., & Nur Faidah, A. (2019). *Jurnal Sains Manajemen dan. 3(1), 35–41.*

Zulaikha. (2020). *Bisnis UMKM Ditengah Pandemi* (pp. 5–339). 2020.