

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Industri Kecil Dan Menengah Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Sariafriza, Bambang Satriawan, Dahlan Gunawan

¹²³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Batam, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia
Email Address : Sariafriza1983@gmail.com

ABSTRAK : Pelaku Industri Kecil dan Menengah (IKM) menghadapi berbagai tantangan dan peluang yang memerlukan penguatan kompetensi. Masalah kompetensi pelaku Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Provinsi Kepulauan Riau mencakup berbagai tantangan yang menghambat pertumbuhan dan keberlanjutan usaha mereka. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM). Berdasarkan dari hasil analisis data penelitian tersebut di atas maka dapat dibuat suatu simpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :Kompetensi, komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau. Kompetensi, komitmen dan pelatihan berpengaruh signifikan Terhadap kinerja Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.

Kata kunci: Kompetensi, Pelatihan Kerja, Komitmen Kerja, Kinerja, Motivasi

ABSTRACT: Small and Medium Industries (SMEs) face various challenges and opportunities that require competency strengthening. The competency issues of Small and Medium Industries (SMEs) in the Riau Islands Province include various challenges that hinder the growth and sustainability of their businesses. The research hypothesis testing was conducted using the Structural Equation Model (SEM) approach. Based on the results of the analysis of the research data above, a conclusion can be drawn in this study as follows: Competence, commitment have a significant effect on the motivation of Business Actors Fostered by the Packaging Clinic of the Riau Islands Province Industry and Trade Office, Training does not have a significant effect on the motivation of Business Actors Fostered by the Riau Islands Province Industry and Trade Office. Work commitment has a significant effect on the motivation of Business Actors Fostered by the Riau Islands Province Industry and Trade Office. Competence, commitment and training have a significant effect on the performance of Business Actors Fostered by the Riau Islands Province Industry and Trade Office. Competence has a significant effect on performance through motivation of Business Actors Fostered by the Riau Islands Province Industry and Trade Office. Training does not have a significant effect on performance through motivation of Business Actors Fostered by the Riau Islands Province Industry and Trade Office.

Keywords: Competence, Job Training, Work Commitment, Performance, Motivation



1. Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah di mana banyak orang berkumpul dan saling berinteraksi. Organisasi juga terbentuk karena adanya kesamaan visi dan misi yang ingin dicapai. Setiap individu atau unsur yang terdapat di dalam organisasi tersebut secara langsung maupun tidak langsung harus memegang teguh apa yang menjadi pedoman dan prinsip di dalam organisasi tersebut, sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Kinerja penjualan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang diterapkan. Kompetensi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang ada dalam organisasi, yang berkontribusi pada perilaku karyawan dan efektivitas mereka dalam mencapai tujuan penjualan, kompetensi yang positif dapat meningkatkan kinerja penjualan. Hal ini disebabkan oleh adanya nilai-nilai yang mendukung motivasi dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas mereka dalam menjual produk atau jasa.

Kompetensi pengusaha dalam Industri Kecil dan Menengah (IKM) sangat penting untuk keberhasilan dan keberlangsungan usaha. Kompetensi ini mencakup berbagai keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan dan mengembangkan bisnis secara efektif. Kompetensi pengusaha dapat didefinisikan sebagai keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Ini mencakup kompetensi kewirausahaan yang diperlukan untuk memulai dan mengembangkan usaha kecil, serta keterampilan manajerial yang lebih fokus pada pengembangan bisnis. Kompetensi pengusaha IKM adalah faktor kunci dalam menentukan kesuksesan usaha. Dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan, pengusaha dapat

memperbaiki kinerja usaha mereka dan berkontribusi lebih besar terhadap perekonomian lokal.

Pelaku Industri Kecil dan Menengah (IKM) menghadapi berbagai tantangan dan peluang yang memerlukan penguatan kompetensi. Masalah kompetensi pelaku Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Provinsi Kepulauan Riau mencakup berbagai tantangan yang menghambat pertumbuhan dan keberlanjutan usaha mereka. Banyak pelaku IKM di Kepulauan Riau mengalami keterbatasan modal, yang menjadi penghalang utama dalam pengembangan usaha. Mereka sering kali mengandalkan dana pribadi dan enggan meminjam dari lembaga keuangan karena takut tidak mampu membayar kembali. Pelaku IKM sering kali tidak melakukan inovasi dalam produk dan layanan mereka. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan untuk menciptakan produk baru dan kurangnya keinginan untuk mencoba hal-hal baru, yang membuat mereka sulit bersaing dengan perusahaan yang lebih besar. Banyak pelaku IKM yang menghadapi kesulitan dalam memperluas pangsa pasar karena kurangnya pengetahuan tentang strategi pemasaran yang efektif. Mereka sering kali tidak dapat menentukan segmen pasar dengan baik, sehingga sulit untuk menjangkau konsumen

Meskipun ada upaya untuk meningkatkan kompetensi pengusaha IKM, tantangan tetap ada. Banyak IKM yang masih berjuang dengan rendahnya nilai produksi dan keberlangsungan usaha dalam tiga tahun pertama. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan dan pendidikan kewirausahaan penting, implementasi praktis dari pengetahuan tersebut sering kali menjadi kendala.

Pelatihan keterampilan menjual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penjualan, seperti yang dibuktikan dalam beberapa penelitian. Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tenaga penjual tetapi juga berkontribusi pada pencapaian target penjualan perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam program pelatihan

keterampilan menjual merupakan strategi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas tim penjual mereka. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memberi pelatihan. Tidak hanya karyawan baru, tetapi karyawan lama juga diberikan pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja (Kustiyah et al., 2018). Begitu juga dengan komitmen kerja. Komitmen karyawan yang tinggi akan memperlihatkan kinerjanya optimal dan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Komitmen karyawan mengandung makna akan nilai dan kepercayaan pada perencanaan yang sesuai diharapkan (Respatiningsih dan Sudirjo, 2015)

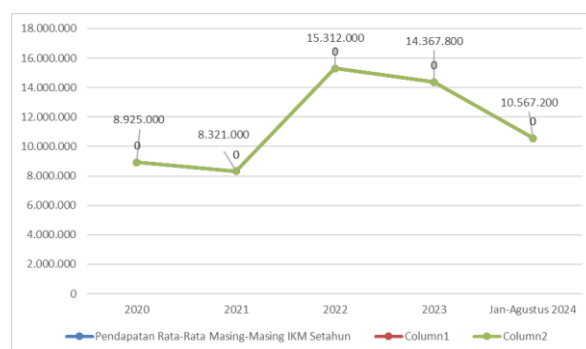
Beberapa pelatihan lebih fokus pada aspek teknis tanpa memperhatikan kebutuhan spesifik pelaku IKM, seperti manajemen pemasaran atau teknologi informasi kemudian Setelah pelatihan, tidak ada sistem monitoring yang efektif untuk mengevaluasi dampak dari pelatihan tersebut. Hal ini menyebabkan kurangnya umpan balik dan perbaikan dalam program pelatihan di masa depan

Komitmen dalam konteks bisnis mengacu pada sikap, rasa, dan kemauan yang kuat dari seorang wirausaha untuk mencapai tujuan usaha. Ini mencakup kesepakatan yang dibuat, baik secara tertulis maupun tidak, yang menunjukkan tanggung jawab dan kesetiaan terhadap produk dan layanan yang ditawarkan Komitmen ini sangat penting dalam membangun hubungan jangka panjang dengan konsumen, karena dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas pelanggan.

Masalah komitmen pelaku usaha dalam sektor Industri Kecil dan Menengah (IKM) mencakup berbagai tantangan yang mempengaruhi keberlangsungan dan pertumbuhan usaha mereka. Kurangnya komitmen pelaku Industri Kecil dan Menengah (IKM) dalam mengembangkan usaha mereka di Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor yang saling terkait. Banyak pelaku IKM yang tidak memiliki pemahaman yang cukup mengenai pentingnya legalitas produk, seperti sertifikasi PIRT (Pangan Industri Rumah Tangga) dan Halal. Hal ini membuat mereka tidak merasa

terdorong untuk mendapatkan sertifikasi tersebut, karena mereka lebih fokus pada keuntungan jangka pendek daripada legalitas produk sehingga mereka lebih memilih untuk tidak mengembangkan dan mengusahakan produknya agar lebih maju dan memilih menunggu bantuan dari pemerintah

Kinerja pelaku usaha dapat dinilai berdasarkan tingkat penjualan dan laba usaha yang dihasilkan. Tingkat penjualan dan laba merupakan indikator yang dapat menunjukkan seberapa efektif bisnis dalam menjual produk atau layanan mereka dan mencapai tujuan keuangan (Sophian, 2022). Berdasarkan data maka diketahui bahwa rata-rata penjualan IKM Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau mengalami penurunan Setiap tahun, hal ini dapat dilihat dari data grafik berikut :



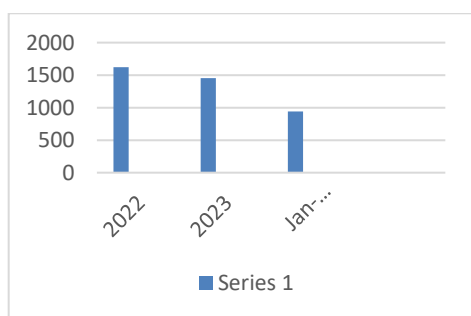
Sumber : Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau, 2025

Jika dilihat dari pendapatan rata-rata, IKM mengalami fluktuatif yaitu naik turun, hal ini dikarenakan banyak permasalahan berkaitan dengan kinerja penjualan mereka karena menurunnya daya beli masyarakat terhadap produk lokal, fenomena lainnya adalah Masih terdapat pengurus IKM yang tidak bersemangat untuk mencari hal baru dan inovasi baru, tidak memiliki kreativitas sehingga kalah dengan produk pabrikan

Tidak semua pelaku usaha diberikan pelatihan, hal ini dapat dilihat dari masih ada pengelola IKM yang tidak mengetahui tata cara pemasaran, penyusunan laporan keuangan sampai dengan produksi dengan standar teknologi. Tidak

semua pelaku usaha mau bersama-sama membangun usahanya dan memperkenalkan usahanya kepada masyarakat, hal ini dapat dilihat dari tidak konsisten nya mereka dalam membuat produk bahkan berbulan-bulan tidak melakukan produksi

Kemudian jika dilihat jumlah IKM setiap tahun juga menurun, hal ini dikarenakan pengusaha IKM yang banyak tidak bersemangat hingga gagal, berdasarkan data yang ada jumlah keseluruhan adalah 500 IKM yang terdata menjadi Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau, namun hal ini menurun dari 3 tahun terakhir :



Sumber : Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau, 2025

Jika dilihat bahwa adanya penurunan IKM yang terdata menjadi Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau, Secara keseluruhan, penurunan IKM mencerminkan tantangan yang kompleks yang dihadapi oleh sektor ini, baik dari faktor internal maupun eksternal. Upaya pemulihan yang berkelanjutan dan dukungan dari pemerintah serta pemangku kepentingan lainnya menjadi kunci untuk mengatasi masalah ini. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini mengambil judul penelitian : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Industri Kecil Menengah Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah sebagai berikut: Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih

2.1 Waktu dan Tempat

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Lokasi Penelitian adalah Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau

Kegiatan Penelitian	B U L A N																																				
	Des			Jan			Feb			Mar			April			Mei			Juni			Juli															
Riset Pendahuluan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Pengajuan Judul																																					
Penyusunan Proposal																																					
Seminar Proposal																																					
Penyusunan Instrumen																																					
Pengumpulan data																																					
Analisis Data																																					
Penyusunan Tesis																																					
Sidang																																					

Sumber: Data diolah, 2025

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor

penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Sugiyono (2023:137) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian dengan cara observasi, kuesioner.

a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono, (2023:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2023:142). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2) Data sekunder

Merupakan pengumpulan data dengan mengumpulkan laporan perusahaan dan data lain yang berhubungan dengan penelitian seperti :

a. Studi kepustakaan

Yaitu data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang

diperoleh melalui literatur perpustakaan, surat kabar, majalah, dan sumber lain yang dianggap relevan dengan topik penelitian.

b. Jurnal

Yaitu data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang dianggap relevan dengan topik penelitian.

c. Internet

Yaitu dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, ataupun karya tulis.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian survey, sehingga teknik pengumpulan data yang akan dilakukan adalah melalui kuisisioner yang diberikan kepada Pelaku Usaha Industri Kecil dan Menengah.

Penggunaan teknik kuisisioner bertujuan untuk memperoleh data dari responden sebagai subjek penelitian yaitu mengenai variabel-variabel yang akan diukur yang didasarkan pada skala likert, dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1.

Dalam operasional variabel ini semua diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala Likert. Menurut Sugiyono (2023:93) skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif)

2.3 Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM).

Menurut Santoso (2014) SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh terhadap . Variabel-variabel tersebut merupakan variabel laten (*latent variable*) yang dibentuk oleh beberapa indikator (*observed variable*). Oleh karena itu untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan teknis analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Alasan utama penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM karena peneliti ingin mengkonversi fakta-fakta kualitatif (atribut) menjadi suatu urutan kuantitatif (variabel), karena eksistensi matematika sebagai alat yang lebih cenderung digunakan dalam ilmu manajemen sehingga bisa mengundang kuantitatif variabel. Alasan berikutnya adalah ilmu pengetahuan, disamping akurasi data penelitian juga membutuhkan presisi yang lebih baik.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pengaruh Langsung (Parsial)

Tujuan pengaruh langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan.
- Jika nilai P-Values $> 0,05$, maka tidak signifikan.

Tabel 3.1 Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KOMITMEN KERJA -> KINERJA	0,266	0,256	0,088	3,008	0,001
KOMITMEN KERJA -> MOTIVASI	0,665	0,662	0,136	4,903	0,000
KOMPETENSI -> KINERJA	0,465	0,464	0,040	11,642	0,000
KOMPETENSI -> MOTIVASI	0,448	0,450	0,073	6,138	0,000
MOTIVASI -> KINERJA	0,079	0,075	0,025	3,119	0,001
PELATIHAN KERJA -> KINERJA	0,195	0,209	0,103	1,897	0,029
PELATIHAN KERJA -> MOTIVASI	-0,136	-0,133	0,137	0,991	0,161

Sumber : Smart PLS 4, 2023

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi, dengan nilai koefisien jalur sebesar 6,138. Nilai ini mengindikasikan bahwa tingkat kompetensi seseorang memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan motivasi kerja individu tersebut. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin besar pula dorongan atau semangat kerja yang muncul, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi secara keseluruhan.

Untuk memastikan signifikansi pengaruh ini, nilai koefisien jalur dibandingkan dengan nilai kritis pada tabel distribusi t, yaitu sebesar 1,686. Karena nilai koefisien jalur (6,138) jauh lebih besar daripada nilai t-tabel (1,686), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap motivasi adalah signifikan secara statistik. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,000, yang berarti jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan pengaruh kompetensi terhadap motivasi terjadi secara kebetulan sangat kecil, sehingga hubungan yang ditemukan dapat dipercaya dan dianggap valid secara statistik.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci yang

secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang relevan sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi agar dapat meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, berinovasi, dan berkontribusi maksimal demi pencapaian tujuan organisasi.

2) Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,991. Nilai ini menggambarkan besarnya dampak langsung pelatihan kerja terhadap tingkat motivasi individu. Namun, ketika nilai ini dibandingkan dengan nilai kritis pada tabel distribusi t, yaitu sebesar 1,686, terlihat bahwa nilai koefisien jalur tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,161, yang lebih besar dari batas signifikansi yang umum digunakan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi tidak signifikan secara statistik, yang berarti hubungan antara pelatihan kerja dan motivasi tidak cukup kuat untuk disimpulkan sebagai pengaruh yang nyata atau bukan karena kebetulan.

Dengan kata lain, meskipun pelatihan kerja mungkin memberikan beberapa kontribusi terhadap motivasi, hasil analisis ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak cukup kuat atau konsisten untuk dianggap signifikan dalam konteks penelitian ini. Oleh karena itu, faktor pelatihan kerja tidak dapat dianggap sebagai penentu utama dalam meningkatkan motivasi kerja pada sampel atau populasi yang diteliti. Temuan ini mengindikasikan bahwa mungkin ada faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi, sehingga organisasi perlu mempertimbangkan aspek-aspek lain selain pelatihan kerja untuk meningkatkan motivasi karyawan secara efektif. Misalnya, faktor-faktor seperti lingkungan kerja, penghargaan, atau

kepemimpinan mungkin memiliki peran yang lebih besar dalam membentuk motivasi.

3) Pengaruh Komitmen kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis jalur, komitmen kerja menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 4,903. Nilai ini menggambarkan besarnya kontribusi langsung komitmen kerja dalam meningkatkan tingkat motivasi individu. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin besar pula peningkatan motivasi yang akan dirasakan. Untuk menguji signifikansi hubungan ini, nilai koefisien jalur dibandingkan dengan nilai kritis pada tabel distribusi t, yaitu sebesar 1,686. Karena nilai koefisien jalur (4,903) jauh lebih besar daripada nilai t-tabel (1,686), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen kerja terhadap motivasi adalah signifikan secara statistik.

Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,000, yang berarti jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan hubungan antara komitmen kerja dan motivasi terjadi secara kebetulan sangat kecil, sehingga hasil ini dapat dipercaya dan dianggap valid secara statistik. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa komitmen kerja merupakan faktor penting dan berperan besar dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memfokuskan upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan sebagai salah satu strategi utama dalam mendorong motivasi yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan produktivitas secara keseluruhan. Dengan komitmen yang kuat, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan semangat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

4) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis jalur, nilai koefisien

jalur yang mengukur pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 11,462. Nilai ini menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi pada variabel kinerja (variabel dependen) sebagai respons terhadap perubahan satu unit pada variabel kompetensi (variabel independen). Dengan kata lain, setiap peningkatan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja yang cukup signifikan dan besar.

Untuk menguji apakah pengaruh tersebut benar-benar signifikan secara statistik, dilakukan uji t dengan membandingkan nilai koefisien jalur terhadap nilai kritis pada tabel distribusi t, yang dalam hal ini adalah 1,686. Karena nilai koefisien jalur (11,462) jauh lebih besar dari nilai t-tabel (1,686), maka pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dikatakan signifikan secara statistik.

Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,000, yang berarti jauh lebih kecil dari batas signifikansi umum yaitu 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa probabilitas bahwa pengaruh tersebut terjadi secara kebetulan sangat kecil, sehingga pengaruh kompetensi terhadap kinerja benar-benar nyata dan tidak terjadi secara kebetulan.

Secara keseluruhan, temuan ini menguatkan hipotesis bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, peningkatan kompetensi seseorang atau sekelompok individu akan secara langsung meningkatkan kinerja mereka secara nyata. Hal ini penting untuk dipahami dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dan manajemen organisasi, karena fokus pada peningkatan kompetensi dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan hasil kerja dan produktivitas.

Penjelasan ini juga mengacu pada fungsi koefisien jalur sebagai ukuran pengaruh langsung antar variabel dalam model statistik, yang tidak hanya menunjukkan arah hubungan (positif dalam hal ini), tetapi juga kekuatan dan signifikansi hubungan tersebut. Uji t dan p-value merupakan alat statistik yang umum digunakan untuk

memastikan bahwa hubungan yang ditemukan bukan karena kebetulan, melainkan mencerminkan hubungan kausal yang valid dalam populasi yang diteliti

5) Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 1,897. Angka ini menggambarkan besarnya dampak langsung yang diberikan pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja individu atau kelompok yang menjadi objek penelitian. Dengan kata lain, setiap peningkatan atau peningkatan kualitas pelatihan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja yang cukup berarti.

Untuk menguji signifikansi pengaruh tersebut, nilai koefisien jalur ini dibandingkan dengan nilai kritis dari distribusi t, yaitu 1,686. Karena nilai koefisien jalur (1,897) lebih besar daripada nilai t-tabel (1,686), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja adalah signifikan secara statistik.

Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,029, yang berada di bawah batas signifikansi yang umum digunakan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja terjadi secara kebetulan sangat kecil, sehingga hubungan yang ditemukan dapat dipercaya dan dianggap valid secara statistik.

Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, pelaksanaan pelatihan yang efektif dan berkualitas dapat menjadi strategi kunci dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Penelitian ini menegaskan bahwa investasi dalam pelatihan kerja tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga berdampak nyata pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

6) Pengaruh Komitmen kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 3,008. Angka ini mengindikasikan besarnya kontribusi langsung komitmen kerja dalam meningkatkan kinerja individu atau kelompok. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat komitmen kerja yang dimiliki oleh seseorang, maka akan semakin besar pula peningkatan kinerja yang dapat dicapai. Untuk memastikan apakah pengaruh tersebut signifikan secara statistik, nilai koefisien jalur ini dibandingkan dengan nilai kritis pada tabel distribusi t, yaitu sebesar 1,686. Karena nilai koefisien jalur (3,008) lebih besar daripada nilai t-tabel (1,686), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja adalah signifikan.

Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,001, yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja terjadi secara kebetulan sangat kecil, sehingga hubungan yang ditemukan dapat dianggap valid dan dapat dipercaya secara statistik. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa komitmen kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, organisasi atau manajemen perlu memberikan perhatian khusus dalam membangun dan menjaga komitmen kerja karyawan sebagai salah satu strategi utama untuk mencapai produktivitas dan hasil kerja yang optimal. Peningkatan komitmen kerja tidak hanya meningkatkan motivasi dan loyalitas, tetapi juga berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan.

7) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 3,119. Angka ini menggambarkan besarnya dampak langsung motivasi terhadap peningkatan kinerja individu atau kelompok yang menjadi objek

penelitian. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki seseorang, maka semakin besar pula peningkatan kinerja yang dapat dicapai. Untuk menguji signifikansi pengaruh tersebut, nilai koefisien jalur ini dibandingkan dengan nilai kritis pada tabel distribusi t, yaitu 1,686. Karena nilai koefisien jalur (3,119) lebih besar daripada nilai t-tabel (1,686), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah signifikan secara statistik.

Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,001, yang berarti jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan pengaruh motivasi terhadap kinerja terjadi secara kebetulan sangat kecil, sehingga hubungan yang ditemukan dapat dipercaya dan dianggap valid secara statistik. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor kunci yang secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus dalam membangun dan memelihara motivasi kerja karyawan sebagai strategi utama untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

3.2 Pengaruh Langsung (Simultan)

Uji simultan, yang biasa disebut sebagai uji F adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama atau sekaligus berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat). Uji f dalam penelitian ini dapat dilihat dengan rumus :

$$F_{hit} = \frac{R^2(n - k - 1)}{(1 - R^2)k}$$

Keterangan :

R^2 = Nilai r square hasil pengujian Smart PLS

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel
 Sehingga hasil penelitian dapat diketahui sebagai berikut :

1) Pengaruh kompetensi, pelatihan dan komitmen kerja terhadap motivasi Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.

Hasil penelitian membuktikan nilai R Square pengaruh kompetensi, pelatihan dan komitmen kerja terhadap motivasi sebesar 0,992 sehingga sesuai dengan rumus F hitung dapat diketahui sebagai berikut :

$$F_{hit} = \frac{R^2(n - k - 1)}{(1 - R^2)k}$$

$$F_{hit} = \frac{0,992(222 - 3 - 1)}{(1 - 0,992)3}$$

$$F_{hit} = \frac{216,256}{0,024}$$

$$F_{hit} = 9010,667$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut diketahui nilai F hitung sebesar 9010,667, hal ini jika dibandingkan dengan nilai f tabel untuk sampel 222 yaitu sebesar 2,67 dapat disimpulkan bahwa F hitung > F Tabel yang bermakna terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, pelatihan dan komitmen kerja terhadap motivasi Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.

2) Pengaruh kompetensi, pelatihan, komitmen kerja dan motivasi Terhadap kinerja Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau

Hasil penelitian membuktikan nilai R Square pengaruh kompetensi, pelatihan dan komitmen kerja terhadap motivasi sebesar 0,947 sehingga sesuai dengan rumus F hitung dapat diketahui sebagai berikut :

$$F_{hit} = \frac{R^2(n - k - 1)}{(1 - R^2)k}$$

$$F_{hit} = \frac{0,947(222 - 4 - 1)}{(1 - 0,947)4}$$

$$F_{hit} = \frac{205,499}{0,212}$$

$$F_{hit} = 969,335$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut diketahui nilai F hitung sebesar 969,335, hal ini jika dibandingkan dengan nilai f tabel untuk sampel 222 yaitu sebesar 2,67 dapat disimpulkan bahwa F hitung > F Tabel yang bermakna terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, pelatihan dan komitmen kerja terhadap motivasi Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.

3.3 Pengaruh Tidak Langsung

Tujuan pengaruh tidak langsung berguna untuk menguji hipotesis suatu variabel yang mempengaruhi independen dengan intervening dari variabel motivasi. Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan.
- Jika nilai P-Values > 0,05, maka tidak signifikan.

Tabel 3.2 Indirect Effect

	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KOMITMEN KERJA -> MOTIVASI -> KINERJA	0,018	2,867	0,002
KOMPETENSI -> MOTIVASI -> KINERJA	0,014	2,590	0,005
PELATIHAN KERJA -> MOTIVASI -> KINERJA	0,011	1,003	0,158

Sumber : Smart PLS 4, 2025

Kesimpulan dari nilai indirect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompetensi melalui Motivasi terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebagai mediator. Nilai koefisien jalur untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi adalah sebesar 2,590, yang mana nilai ini lebih

besar daripada nilai kritis pada tabel distribusi t, yaitu 1,686. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara kompetensi (variabel endogen) dan kinerja (variabel eksogen).

Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan motivasi terlebih dahulu. Motivasi berfungsi sebagai perantara yang memperkuat atau menyalurkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Artinya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan motivasi kerja seseorang, dan motivasi yang lebih tinggi ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara signifikan.

Temuan ini menegaskan pentingnya peran motivasi dalam proses peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh kompetensi. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan atau individu, tidak cukup hanya meningkatkan kompetensi saja, tetapi juga perlu memperhatikan faktor motivasi sebagai penghubung yang dapat memperkuat efek kompetensi terhadap hasil kerja. Secara praktis, organisasi atau manajemen perlu merancang program pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan, tetapi juga pada strategi untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, pengembangan lingkungan kerja yang kondusif, dan komunikasi yang efektif.

2) Pengaruh Pelatihan kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebagai mediator menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 1,003. Nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai kritis pada tabel distribusi t, yaitu sebesar 1,686. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi tidak berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara pelatihan kerja (variabel endogen) dan kinerja

(variabel eksogen). Dengan kata lain, motivasi tidak mampu memediasi atau menjembatani pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja secara signifikan. Artinya, meskipun pelatihan kerja mungkin memiliki dampak terhadap kinerja, pengaruh tersebut tidak disalurkan atau diperkuat melalui peningkatan motivasi. Motivasi dalam konteks ini tidak cukup kuat untuk menjadi perantara yang menghubungkan pelatihan kerja dengan hasil kinerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, peningkatan kinerja yang dihasilkan dari pelatihan kerja tidak bergantung pada perubahan motivasi terlebih dahulu. Oleh karena itu, faktor motivasi tidak dapat dianggap sebagai jalur penghubung yang efektif antara pelatihan kerja dan kinerja. Secara praktis, hal ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan kerja, organisasi perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain selain motivasi sebagai mediator. Mungkin ada mekanisme atau variabel lain yang lebih berperan dalam menjembatani hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja, seperti peningkatan keterampilan teknis, pengalaman kerja, atau dukungan lingkungan kerja.

3) Pengaruh Komitmen kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebagai mediator. Nilai koefisien jalur untuk pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja melalui motivasi adalah sebesar 2,867, yang mana nilai ini lebih besar daripada nilai kritis pada tabel distribusi t, yaitu 1,686. Hal ini menandakan bahwa variabel motivasi berperan sebagai variabel intervening yang efektif dalam menjembatani hubungan antara komitmen kerja (variabel endogen) dan kinerja (variabel eksogen).

Dengan kata lain, komitmen kerja tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja, tetapi juga melalui peningkatan motivasi terlebih

dahulu. Motivasi berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen kerja yang dimiliki seseorang, maka akan semakin meningkat pula motivasi kerjanya, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara signifikan.

Temuan ini menegaskan pentingnya peran motivasi dalam proses peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh komitmen kerja. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan atau individu, tidak cukup hanya meningkatkan komitmen kerja saja, tetapi juga perlu memperhatikan faktor motivasi sebagai mediator yang dapat memperkuat efek komitmen kerja terhadap hasil kerja. Secara praktis, organisasi atau manajemen perlu merancang program yang tidak hanya fokus pada peningkatan komitmen kerja melalui kebijakan dan budaya organisasi, tetapi juga pada strategi untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, pengembangan lingkungan kerja yang kondusif, dan komunikasi yang efektif.

3.4 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square menurut Juliandi(2018) adalah sebagai berikut :

- Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 □ model adalah substansial.
- Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 □ model adalah moderate.
- Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 □ model adalah lemah.

Tabel 3.3 *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA	0,992	0,990
MOTIVASI	0,947	0,946

Sumber : Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil pengujian terhadap nilai R-Square Adjusted pada variabel Kinerja, diperoleh angka sebesar 0,990 untuk model jalur yang melibatkan variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Pelatihan Kerja, dan Komitmen Kerja yang dimediasi oleh variabel Motivasi, secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada Kinerja sebesar 99,0%. Dengan kata lain, hampir seluruh perubahan yang terjadi pada Kinerja dapat diterangkan oleh kombinasi variabel-variabel tersebut melalui peran Motivasi sebagai mediator. Nilai R-Square Adjusted yang sangat tinggi ini menandakan bahwa model penelitian yang digunakan memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang sangat kuat dan tergolong dalam kategori substansial, sehingga model tersebut dapat diandalkan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

4. Pembahasan

4.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi, dengan nilai koefisien jalur sebesar 6,138. Nilai ini mengindikasikan bahwa tingkat kompetensi seseorang memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan motivasi kerja individu tersebut. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin besar pula dorongan atau semangat kerja yang muncul, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi secara keseluruhan.

Kompetensi menurut Spencer dalam Moeheriono (2014) merupakan karakteristik mendasar seseorang yang terkait dengan efektivitas kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaan, didukung oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Kompetensi dianggap sebagai fondasi yang membentuk kemampuan seseorang dalam pekerjaan yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja (Moeheriono, 2014).

Penelitian-penelitian terbaru mendukung hal ini. Misalnya, Arumwanti (2014) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif pada motivasi kerja karyawan. Penelitian Amrulah (2018) dan Yafi, Tehseen & Haider (2021) juga menemukan pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan motivasi kerja. Selain itu, penelitian di PT Golden Roof Polymer tahun 2024 menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Lebih lanjut, pengaruh kompetensi pada motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja individu. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan korelasi positif antara kompetensi dan motivasi dengan produktivitas kerja (JIM, 2019). Semakin tinggi kompetensi seseorang, semakin besar kontribusinya dalam meningkatkan semangat dan dorongan kerja yang kemudian meningkatkan motivasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, hasil analisis jalur Anda, yang mengindikasikan nilai koefisien yang sangat tinggi, mencerminkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang memiliki peran sentral dalam membangun motivasi kerja. Individu dengan kompetensi yang baik cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat untuk bekerja secara optimal, dan hal ini sudah didukung oleh berbagai teori dan studi empiris terkini.

4.2 Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis jalur yang Anda sampaikan, ditemukan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,991, namun nilai ini tidak signifikan secara statistik karena lebih kecil dari nilai t-tabel (1,686) dan p-value lebih besar dari 0,05 (0,161). Ini menunjukkan bahwa dalam penelitian Anda, pelatihan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Secara teori, Rivai (2009) menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan mendapatkan pengetahuan dan

keterampilan yang membantu mereka dalam menjalankan tugas dengan lebih optimal. Anoraga (2005) juga menegaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang memunculkan semangat dalam melaksanakan pekerjaan, dan pelatihan termasuk faktor yang dapat menstimulasi dorongan ini. Namun, hasil penelitian menemukan pengaruh tidak signifikan bisa jadi dipengaruhi oleh beberapa faktor kontekstual, seperti kualitas pelatihan, relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan kerja, atau faktor-faktor eksternal lain yang mempengaruhi motivasi secara lebih kuat. Penelitian-penelitian lain yang menemukan hasil serupa biasanya menyarankan untuk mengevaluasi kembali desain pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan peserta agar dampak terhadap motivasi lebih optimal.

4.3 Pengaruh Komitmen kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, komitmen kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil analisis jalur yang Anda miliki, di mana nilai koefisien jalur sebesar 4,903 jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel (1,686), sehingga membuktikan signifikansi hubungan tersebut secara statistik. Secara teori, komitmen kerja diartikan sebagai keterikatan emosional dan keinginan individu untuk menjaga hubungan jangka panjang dengan organisasinya, yang secara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Robbins (2015) dan Meyer & Allen (2017) menjelaskan bahwa komitmen yang tinggi membuat karyawan lebih bersemangat dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya karena merasa memiliki tanggung jawab dan keterikatan yang kuat terhadap tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu mendukung temuan ini, misalnya penelitian Patta et al. (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan, yang secara tidak langsung menguatkan peran komitmen dalam

meningkatkan motivasi kerja. Begitu pula penelitian Hasan (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasi meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening, menunjukkan bahwa motivasi merupakan mediator penting dalam hubungan komitmen dan kinerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, temuan ini menegaskan pentingnya membangun dan memelihara komitmen kerja sebagai salah satu strategi efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi yang tinggi berdampak positif pada produktivitas dan kinerja, sehingga manajer perlu memberikan perhatian khusus pada aspek komitmen melalui pendekatan penghargaan, pengakuan, dan pengembangan karier yang jelas.

4.4 Pengaruh kompetensi, pelatihan dan komitmen kerja terhadap motivasi Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 9010,667, yang jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,67 dengan jumlah sampel 222. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kompetensi, pelatihan, dan komitmen kerja terhadap motivasi pelaku usaha binaan di Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau. Menurut Hasibuan (2017), kompetensi yang diperoleh melalui pembelajaran dan pengalaman berkelanjutan dapat meningkatkan motivasi kerja karena individu menjadi lebih percaya diri dan mampu menjalankan tugas dengan baik. Robbins dan Judge (2017) juga menyatakan bahwa motivasi kerja muncul dari kebutuhan untuk mencapai efektivitas melalui peningkatan kemampuan diri. Selain itu, Gagne dan Deci (2016) menegaskan bahwa pelatihan yang terstruktur dan relevan meningkatkan self-efficacy dan motivasi intrinsik pekerja, yang berdampak positif pada komitmen kerja. Meyer dan Allen (2015) menyebutkan bahwa

komitmen afektif terhadap pekerjaan berperan besar dalam membangun motivasi kerja karena melahirkan rasa keterikatan dan tanggung jawab.

Penelitian terdahulu mendukung temuan ini, seperti Yusuf (2019) yang menemukan hubungan positif antara pelatihan dan kompetensi dengan motivasi kerja pada karyawan perusahaan manufaktur, serta Rahmawati dan Susanto (2018) yang menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pada pelaku usaha kecil dan menengah. Sari dan Kurniawan (2020) juga menegaskan bahwa pelatihan berdampak signifikan pada motivasi dan kepuasan kerja yang meningkatkan kinerja usaha. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi, pelatihan yang efektif, dan penumbuhan komitmen kerja yang kuat merupakan faktor-faktor penting dalam meningkatkan motivasi pelaku usaha binaan di Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan untuk terus mengembangkan program yang berfokus pada ketiga aspek tersebut guna memaksimalkan hasil dan prestasi pelaku usaha binaan.

4.5 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh kompetensi terhadap Kinerja : Koefisien jalur = 11,462 > T-Tabel = 1.686 dengan p value 0.000 < 0.05, artinya pengaruh X terhadap Y adalah signifikan.

Teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik karyawan, salah satunya adalah pelatihan. Menurut Kussriyanto (2003:10), pelatihan dapat menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap kinerja. Senada dengan itu, Hasibuan (2006:77) menyatakan bahwa pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan jika semakin sering program pelatihan dilaksanakan

maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu (Moeheriono, 2012). Menurut Widodo (2015) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya kompeten akan semakin kompetitif dan mampu bersaing di masa depan. Kompetensi biasanya sebagai tingkat untuk mengukur kemampuan seseorang dalam bekerja di dalam perusahaan maupun organisasi. Selain kompetensi, karir seorang karyawan juga sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja perusahaan. Menurut Widodo (2015) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bintari (2018) menunjukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

4.6 Pengaruh Pelatihan kinerja terhadap kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap Kinerja : Koefisien jalur = $1,897 > T\text{-Tabel} = 1.686$ dengan $p\text{ value } 0.020 < 0.05$, artinya pengaruh X terhadap Y adalah signifikan.

Penelitian lainnya Sugiarti (2016), yang meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta”. Penelitiannya bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu 25,7% dan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Meskipun pelatihan tenaga kerja memerlukan biaya yang tidak sedikit, tetapi pelatihan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan

tersebut mempunyai manfaat yang sangat besar, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan perusahaan.

Manfaat bagi perusahaan antara lain adalah perusahaan mempunyai tenaga kerja yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan adanya tenaga kerja yang demikian perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah. Manfaat bagi karyawan itu sendiri adalah mereka dapat mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan tentang pekerjaannya. Hal ini akan meningkatkan prestasi kerja para karyawan yang bersangkutan, sehingga dapat lebih menunjang tercapainya tujuan.

4.7 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh komitmen kerja terhadap Kinerja : Koefisien jalur = $3,008 > T\text{-Tabel} = 1.686$ dengan $p\text{ value } 0.003 < 0.05$, artinya pengaruh X terhadap Y adalah signifikan.

Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perlu adanya penelitian lanjutan di organisasi lain sehingga bisa menjadi study banding sebuah penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun melalui pengembangan dengan variabel mediasi dan moderasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kompetensi. Hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dengan kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi terhadap kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Fajri Mubarak Natsir, 2021; A'syaroh, 2022).

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi variabel kompetensi. Hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dengan kesimpulan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi variabel kompetensi

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sampunto et al., 2019; Sirait et al., 2020). Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi variabel kompetensi. Hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dengan kesimpulan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi variabel kompetensi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hendiawan, 2020; Purwanto & Nugroho, 2021).

4.8 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja : Koefisien jalur = 3,119 > T-Tabel = 1.686 dengan p value 0.000 < 0.05, artinya pengaruh Z terhadap Y adalah signifikan

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain (Grant, 2008a dalam *Journal of Applied Psychology*, 93, 48 – 58) menunjukkan tingkat dimana perilaku para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuantujuan organisasi (Motowidlo, 2003 dalam *Journal Applied Psychology*). karyawan akan lebih memiliki keyakinan terhadap komunikasi misi dan tindakan para manajer yang dapat dipercaya. Ini akan memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat.

Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga

menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Jadi hubungan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Suharsimi (1993) dan Suhertian (1994) yang mengatakan bahwa faktor motivasi seseorang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas atau kinerja yang dilakukannya. (Ermita 2019)

4.9 Pengaruh kompetensi, pelatihan, komitmen kerja dan motivasi Terhadap kinerja Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 969,335, yang jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,67 dengan jumlah sampel 222. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kompetensi, pelatihan, dan komitmen kerja terhadap motivasi pelaku usaha binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau. Menurut Hasibuan (2017), kompetensi yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi dalam melaksanakan tugas. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa pelatihan yang efektif berperan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, Luthans (2018) menyebutkan bahwa komitmen kerja merupakan keterikatan emosional yang memperkuat motivasi intrinsik dan produktivitas kerja.

Penelitian terdahulu juga mendukung temuan ini, seperti yang dilakukan oleh Sari dan Utami (2016) yang menemukan hubungan positif signifikan antara pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja. Studi oleh Darma et al. (2018) menunjukkan bahwa komitmen kerja dan pelatihan berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja sebagai salah satu pendorong motivasi. Hasil penelitian Ma'ruf dan Siswanto (2015) memperkuat bahwa hubungan timbal balik antara

kompetensi, pelatihan, dan komitmen kerja berperan besar dalam membentuk motivasi pelaku usaha. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi, pelatihan yang terstruktur, dan penguatan komitmen kerja merupakan faktor-faktor utama yang berpengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi pelaku usaha binaan di Provinsi Kepulauan Riau. Temuan ini menjadi dasar penting bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan dalam merancang program peningkatan kapasitas pelaku usaha guna mendorong motivasi dan keberhasilan usaha mereka.

4.10 Kompetensi melalui Motivasi terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebagai mediator. Nilai koefisien jalur untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi adalah sebesar 2,590, yang mana nilai ini lebih besar daripada nilai kritis pada tabel distribusi t, yaitu 1,686. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara kompetensi () dan kinerja (variabel eksogen).

Menurut Teori Motivasi Herzberg motivasi intrinsik merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja pegawai setelah kebutuhan dasar dan kompetensi terpenuhi. Dengan kata lain, kompetensi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja secara langsung tanpa adanya motivasi yang memfasilitasi proses terjadinya kinerja optimal. Motivasi sebagai mediator menghubungkan kemampuan dan keterampilan individu (kompetensi) dengan hasil yang nyata berupa kinerja yang lebih baik.

Secara empirik, penelitian oleh Wijaya dan Suharti (2017) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi menunjukkan

bahwa peningkatan kompetensi tanpa disertai motivasi yang memadai tidak otomatis meningkatkan kinerja, melainkan motivasi harus berperan sebagai mediator agar kompetensi dapat berkontribusi optimal.

4.11 Pelatihan kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebagai mediator menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 1,003. Nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai kritis pada tabel distribusi t, yaitu sebesar 1,686. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi tidak berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja. Studi oleh Diliantari dan Dewi (2019), Prasetyo et al. (2020), serta Pattarani et al. (2022) menemukan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan kerja melalui peningkatan kompetensi yang dibarengi dengan motivasi yang kuat merupakan mekanisme efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Motivasi tidak hanya sebagai faktor pendorong internal tetapi juga sebagai mediator yang menguatkan kualitas pelatihan agar berdampak nyata pada kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan program pelatihan dengan strategi motivasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

4.12. Komitmen kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebagai mediator. Nilai koefisien jalur untuk pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja melalui motivasi adalah sebesar 2,867, yang mana nilai ini lebih besar daripada nilai kritis pada tabel distribusi t, yaitu 1,686. Hal ini menandakan bahwa variabel motivasi berperan sebagai variabel

intervening yang efektif dalam menjembatani hubungan antara komitmen kerja dan kinerja

Penelitian oleh Robbins dan Judge (2017) menemukan bahwa karyawan dengan komitmen yang tinggi menunjukkan motivasi yang lebih besar untuk bekerja keras, sehingga kinerja mereka juga meningkat secara signifikan. Motivasi di sini berperan sebagai mediator antara sikap komitmen dan hasil kerja. Studi oleh Sari dan Wijaya (2020) menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Temuan ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya motivasi, komitmen kerja saja tidak cukup untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data penelitian tersebut di atas maka dapat dibuat suatu simpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau
2. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau
3. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau
4. Kompetensi, Pelatihan dan Komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau
5. Kompetensi berpengaruh signifikan Terhadap kinerja Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau
6. Pelatihan berpengaruh signifikan Terhadap kinerja Pelaku Usaha Binaan Klinik

Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau

7. Komitmen kerja berpengaruh signifikan Terhadap kinerja Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau
8. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau
9. Kompetensi, Pelatihan, Komitmen kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap kinerja Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau
10. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau
11. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau
12. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi Pelaku Usaha Binaan Klinik Kemasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau

Ucapan Terimakasih

Dr. Bambang Satriawan, SE., M.Si selaku dosen Pembimbing pertama, Dr. dr. Dahlan Gunawan, Sp.KKLP., M.Kes., MH., MARS selaku dosen Pembimbing kedua. Kedua Orang tua, Suami tercinta dan Anak-anak tersayang yang selalu mendukung sehingga peneliti mampu menyelesaikan tesis ini

Daftar Pustaka

Adrian, M., & Mulyaningsih, H. D. (2017). *Pengaruh Pendamping Usaha terhadap Kinerja UMKM (Studi pada UMKM peserta program PUSPA)*.

- Telkom University.
- Agie Agung Pratama. (2021). Pengaruh inovasi dan kreativitas terhadap kinerja UMKM di Kota Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen*, Vol xx, No xx.
- Ambarwati, T., & Fitriasari, F. (2021). Nilai-nilai kewirausahaan dan komitmen berwirausaha terhadap kinerja UMKM dengan strategi bisnis sebagai moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Ana Rahmawati (2024) Pengaruh Motivasi Berwirausaha terhadap Keberhasilan Bisnis UMKM: Sebuah Studi Literatur. Received: 15 June 2024; Revised: 20 June 2024; Accepted: 25 June 2024
- Andayani, N. R., dan Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Anggita Tresliyana Suryana (2021) Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Umkm Kopi: Sebuah Tinjauan Teoritis Dan Empiris.
- Anna Widiastuti (2021) Peningkatan Kinerja Usaha Melalui Penguatan Pembelajaran Kewirausahaan dan Perilaku Proaktif Keuangan Pelaku Usaha Monel. *Jurnal Dinamika ekonomi dan Bisnis*, 18 (2) 2021, 177-188
- Anugrah Bima Maulana (2022) Pengaruh Pelatihan, Motivasi Berwirausaha, dan Jiwa Kewirausahaan terhadap Kinerja Usaha pada Pelaku Usaha Industri Kreatif Rotan di Pekanbaru. *Jurnal Bahtera Inovasi* Vol. 5 No. 2 Tahun 2022
- Astuti, I. I., & Kata Kunci. (2021). UMKM sebagai pembangkit ekonomi masyarakat di masa pandemi berbasis digital marketing. *Eksaminasi: Jurnal Hukum*, 1(1), 59-65.
- Bisma Galih Nugraha , Trustorini Handayani (2022) Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Pada Sentra Tahu Dan Tempe Cibuntu Kota Bandung. Vol 2 No 1 (2022): *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*
- Chahyono (2020) Analisis Komitmen Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah Warung Kopi Di Kota Makassar. Prosiding 4th Seminar Nasional Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat 2020
- Dewi Purwaningsih (2021) Pentingnya Komitmen Dalam Berwirausaha. December 2021 *Jurnal USAHA* 2(2):26-32
- Diana (2023) Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Umkm Di Tangerang Selatan. Vol 3, No 2 (2022)
- Edwar (2016) Motivasi Berwirausaha. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol 13, No.1, April 2016 : 90 -98
- Eka Giovana Asti (2018) Pengaruh Mental Wirausaha Dan Kreativitas Terhadap Motivasi Berwirausaha Pada Pengusaha Rumah Makan Di Bekasi. *JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA* VOL. 20 NO. 03 – DESEMBER 2018
- Erfina Simbala, Fitri Hadi Yulia Akib, Usman Moonti (2022) Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Desa Popalo Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara
- Eriawan Tri Wicaksono, Amir Hidayatulloh (2022) Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah: Faktor yang Memengaruhinya. Vol 10, No 2 (2022)
- Heryanti, A., & Arnu, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja UMKM Di Kecamatan Telagasari (Studi Pada Industri Rumah Tangga). *Jurnal Ilmiah Wahana*

- Pendidikan*, 10(11), 14-22.
- Hidayatulloh, I. (2020). Pengaruh inklusi keuangan, literasi keuangan, dan kemampuan menyusun laporan keuangan terhadap kinerja keuangan UMKM Kabupaten Tegal. *Riskesdas*.
- Idawati, I. A. A., & Pratama, I. G. S. (2020). Pengaruh literasi keuangan terhadap kinerja dan keberlangsungan UMKM di Kota Denpasar. *Warmadewa Management and Business Journal*, 2(1), 1-9.
- Kusuma, G. C., Musadieq, M. Al, Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Economica*, 7(1), 17–28
- Mirwansyah Putra Ritonga (2023) Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Tebing Tinggi. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia* Vol.1, No.4 November 2023
- Nurmila (2024) Pentingnya Motivasi Dalam Berwirausaha. *Ekonodinamika Jurnal Ekonomi Dinamis*
<https://journalpedia.com/1/index.php/jed>
Vol. 6 No. 2
- Nurul Sukriani (2017) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Binaan Lazismu Pekanbaru. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan* E-ISSN:2598-6449 P-ISSN: 2580-4111 Vol. 1, No. 3, Desember 2017
- R. Misriah Ariyani S. (2024) Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Umkm Binaan Dinas Perdagangan, Koperasi Dan Ukm Kota Cirebon
- Rahmat Hidayat. (2023). Pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pelaku industri kecil dan menengah dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 123-134.
- Rini Pradina Aditya (2023) Membangun Komitmen Berwirausaha Melalui Motivasi Berwirausaha dan Kepuasan Kerja Pada Industri Kecil Menengah (IKM). Volume 6 Nomor 3 2024
- Safira Dwi Darma. (2022). Pengaruh motivasi, pelatihan, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Sheandilla Astari (2023) Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Keberhasilan Usaha Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Ukm Laundry Di Mendalo Indah). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi
- Siti Ati Sidiqqoh, Doni Purnama Alamsyah (2017) Peningkatan Kinerja Bisnis Usaha Mikro Melalui Kajian Komitmen Dan Ambisius Pengusaha. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 1 No. 2 September 2017
- Siti Hajar Audina (2021) Peranan Pelatihan Terhadap Pengembangan Pelaku Usaha Kecil Dan Menengah Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Bisnis Corporate* :Vol. 6 No. 1 Juni 2021
- Siti Nurhayati. (2023). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja UKM. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*.
- Suhaila Husna Samosir, Munawwaroh. 2019. “Pentingnya Motivasi Dalam Berwirausahaguna Menciptakan Human Capital Dan Perilaku Inovatif (Studi Kasus Pada Usaha Kecil Di Jalan Garu Ii a Kecamatan Medan Amplas).” *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian* 2 (1): 734–42.
- Sumarni. (2023). Motivasi sebagai mediasi kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai desa di Gunung Putri, Bogor. *Jurnal Pemerintahan*.

- Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. H. (2024). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 45-59.
- Yayu Rahayu (2018) Komitmen Pengusaha Berbasis Orientasi Kewirausahaan. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, vol. 2, no. 1, Mar. 2018, pp. 147-155.