

**PENINGKATAN KINERJA USAHA BERBASIS PERILAKU
INOVATIF PADA UMKM FASHION KOTA SEMARANG**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Gelar Sarjana Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh :

Banu Rumudyasmoro

NIM: 30402100061

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

PENINGKATAN KINERJA USAHA BERBASIS PERILAKU INOVATIF PADA UMKM FASHION KOTA SEMARANG

Disusun Oleh:

Banu Rumudyasmoro

NIM : 30402100061

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 3 Januari 2025

Pembimbing,



Prof. Dr. Mutamimah, S.E., M.Si
NIK. 210491026

**PENINGKATAN KINERJA USAHA BERBASIS PERILAKU
INOVATIF PADA UMKM FASHION KOTA SEMARANG**

Disusun oleh :

Banu Rumudyasmoro

30402100061

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 23 Januari 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji 1

Prof. Dr. Mutamimah, S.E., M.Si
NIK. 210791026

Dr. Drs. H. Marno Nugroho, MM
NIK. 210491025

Penguji 2

M. Faisal Yul Zamrudi, ST, MIT, Ph.D
NIK. 210619056

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M
NIK. 210416055

PERTANYAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Banu Rumudyasmoro
NIM : 30402100061
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA USAHA BERBASIS PERILAKU INOVATIF PADA UMKM FASHION DI KOTA SEMARANG”** merupakan karya penelitian sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara dengan tidak sesuai atau tradisi keilmuann. Peneliti siap menerima saksi apabila di kemudian ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian.



Semarang, 3 Januari 2025
Yang Menyatakan


Banu Rumudyasmoro

PERNYATAAN PERSETUJUAN UANGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Banu Rumudyasmoro

NIM : 30402100061

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyatakan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir skripsi dengan judul :

“PENINGKATAN KINERJA USAHA BERBASIS PERILAKU INOVATIF PADA UMKM FASHION DI KOTA SEMARANG”

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkala data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini. Maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 3 Januari 2025
Yang Memberikan Pernyataan



Banu Rumudyasmoro
30402100061

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA USAHA BERBASIS PERILAKU INOVATIF PADA UMKM FASHION DI KOTA SEMARANG”** Saya menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang berkepentingan. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan khususnya bagi saya sebagai mahasiswa. Dalam proses penyusunan penelitian skripsi, penulis mendapat banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis dengan segala hormat mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada yang pertama Prof. Dr. Mutamimah, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing, atas kesediaannya meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
3. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang berharga.
5. Kedua orang tua, Bapak Bero dan Ibu Parsinah yang telah memberikan doa, dukungan, dan materiil yang senantiasa mengantarkan penulis hingga menyelesaikan penelitian skripsi
6. Kepada Liffia Layyinat, Syifa', Maulana Sultan Wildan Pahlevi An-nur, Pryhanda Akhmal Alifahrizal, Adi Surya Kusuma Atmaja, Abdullah Arif Ramdhani, Muhammad Zidan El Faqih, Muhammad Iqbal Faiz,

Muhammad Ridho Ardiansyah, Muhammad Ainur Rofiq, Eza Dziaa Qhozi, Rafi Amirul Fikhar, Ricco Putra Ardiansyah yang telah memberikan bantuan dan masukan sehingga penyusunan penelitian skripsi ini dapat terselesaikan.

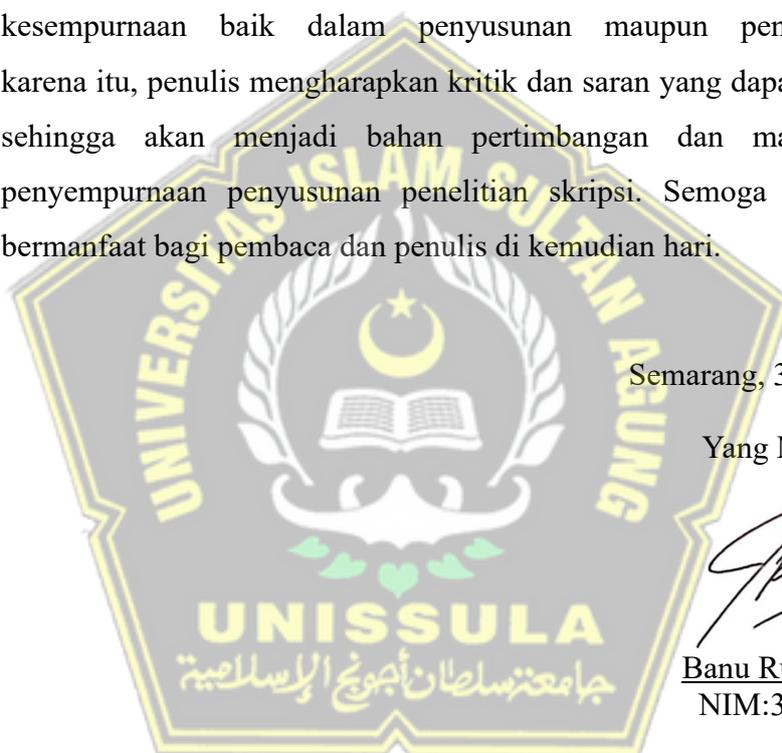
Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan karunia-Nya dan membalas segala kebaikan mereka yang telah membantu penulis dalam menyusun penelitian skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari dalam penulisan penyusunan penelitian skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dalam penyusunan maupun penyajian. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun sehingga akan menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk penyempurnaan penyusunan penelitian skripsi. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca dan penulis di kemudian hari.

Semarang, 3 Januari 2025

Yang Menyatakan,



Banu Rumudyasmoro
NIM:30402100061



ASBTRAK

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berperan strategis dalam perekonomian Indonesia, khususnya sektor fashion yang berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Usaha melalui Perilaku Inovatif sebagai variabel intervening dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Fashion di Kota Semarang. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei pada 100 pelaku usaha UMKM fashion di Kota Semarang yang dipilih secara purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM dan Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja usaha UMKM dan Perilaku Inovatif. Selain itu, perilaku inovatif juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja usaha UMKM. Dengan meningkatkan Kompetensi SDM dan Motivasi Intrinsik pelaku UMKM dapat menumbuhkan perilaku inovatif dengan lebih baik, yang pada proses selanjutnya meningkatkan kinerja usaha mereka. Temuan ini menegaskan pentingnya Kompetensi SDM bagi pelaku UMKM dalam memaksimalkan potensi bisnis mereka.

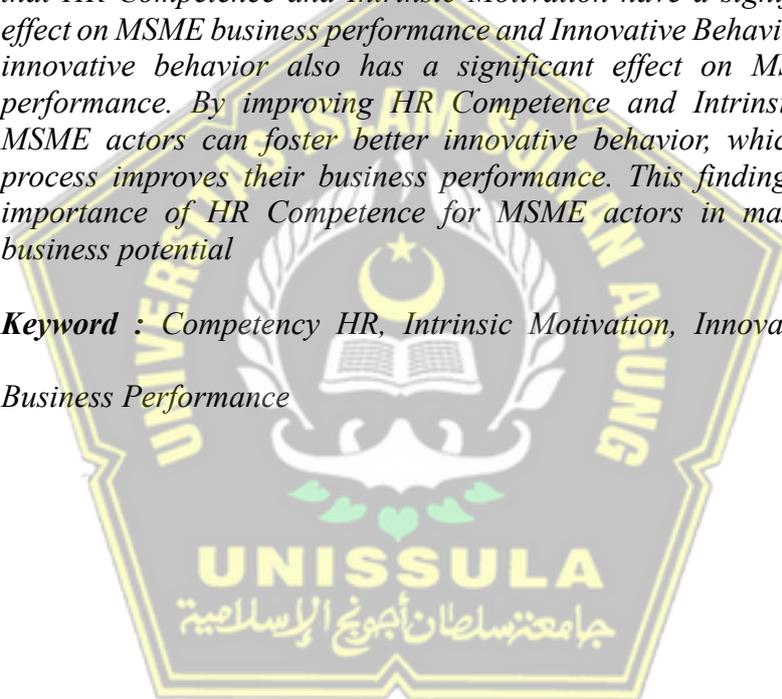
Kata Kunci : Kompetensi SDM, Motivasi Intrinsik, Perilaku Inovatif, Kinerja Usaha UMKM



ABSTRACT

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play a strategic role in the Indonesian economy, especially the fashion sector which contributes significantly to Gross Domestic Product (GDP) and employment. This study aims to analyze the effect of HR Competence and Intrinsic Motivation on Business Performance through Innovative Behavior as an intervening variable in the context of Micro, Small, and Medium Fashion Enterprises in Semarang City. By using a quantitative approach with a survey technique on 100 fashion MSME business actors in Semarang City who were selected by purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results of the study indicate that HR Competence and Intrinsic Motivation have a significant positive effect on MSME business performance and Innovative Behavior. In addition, innovative behavior also has a significant effect on MSME business performance. By improving HR Competence and Intrinsic Motivation, MSME actors can foster better innovative behavior, which in the next process improves their business performance. This finding confirms the importance of HR Competence for MSME actors in maximizing their business potential

Keyword : *Competency HR, Intrinsic Motivation, Innovative Behavior, Business Performance*



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERTANYAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
ASBTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1. Landasan Teori	13
2.2. Variabel Penelitian.....	13
2.2.1. Kompetensi SDM.....	13
2.2.2. Motivasi Intrinsik.....	16
2.2.3. Perilaku Inovatif.....	18
2.2.4. Kinerja UMKM.....	20
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis.....	21
2.3.1. Pengaruh Komptensi SDM Terhadap Perilaku Inovatif.....	21
2.3.2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Perilaku Inovatif.....	22
2.3.3. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM.....	23
2.3.4. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja UMKM	25
2.3.5. Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja UMKM.....	25
2.4. Kerangkan Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1. Jenis Penelitian	28
3.2. Populasi dan Sampel.....	29
3.2.1. Populasi.....	29
3.2.2. Sampel.....	29

3.3.	Sumber dan Jenis Data	31
3.4.	Metode Pengumpulan Data	32
3.4.1.	Kuisisioner	32
3.4.1.	Studi Pustaka	32
3.5.	Variabel dan Indikator	33
3.6.	Teknik Analisis Data	34
3.6.1.	Uji Regresi Linier Berganda	35
3.6.2.	Analisi Deskriptif	35
3.6.3.	Uji Validitas	36
3.6.4.	Uji Reliabilitas	36
3.6.5.	Uji Asumsi Klasik	37
3.6.5.1.	Uji Multikolinieritas	37
3.6.5.2.	Uji Heteroskedastisitas	38
3.6.6.	Uji Normalitas	39
3.6.7.	Uji Hipotesis	39
3.6.7.1.	Uji Simultan (Uji F)	39
3.6.7.2.	Uji t (Uji Parsial)	40
3.6.7.3.	Koefisien Determinasi	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		42
4. 1	Deskripsi Data Penelitian	42
4. 2	Deskripsi Karakteristik Responden	43
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
4. 3	Analisis Deskriptif Variabel	47
4.3.1	Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi SDM	48
4.3.2	Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik	50
4.3.3	Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Inovatif	52
4.3.4	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Usaha UMKM	54
4. 4	Uji Instrumen	56
4.4.1	Uji Validitas	56
4.4.2	Uji Reliabilitas	57
4. 5	Uji Asumsi Klasik	59
4.5.1	Uji Normalitas	59

4.5.2	Uji Multikolinearitas	61
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	62
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
4.7	Uji Hipotesis	68
4.7.1	Uji f (Uji Simultan)	68
4.7.2	Uji t (Uji Parsial)	69
4.7.3	Koefisien Determinasi (R^2)	72
4.8	Pembahasan	74
4.8.1	Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Perilaku Inovatif.....	74
4.8.2	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Perilaku Inovatif.....	75
4.8.3	Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Usaha UMKM.....	76
4.8.4	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Usaha UMKM.....	77
4.8.5	Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Usaha UMKM.....	78
BAB V PENUTUP		80
5.1	Kesimpulan.....	80
5.2	Implikasi	83
5.3	Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang	84
DAFTAR PUSTAKA		87
Lampiran		93



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perkembangan UMKM Berdasarkan Kinerja UMKM	6
Tabel 1. 2 Presentase Kinerja UMKM	7
Tabel 3. 1 Definisi dan Indikator.....	33
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi SDM.....	48
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Intrinsik.....	51
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perilaku Inovatif.....	52
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Usaha	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	57
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel.....	58
Tabel 4. 10 Uji Normalitas Model Regresi 1	60
Tabel 4. 11 Uji Normalitas Model Regresi 2.....	60
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Berganda.....	64
Tabel 4. 15 Hasil Uji Signifikansi Uji F (Simultan).....	68
Tabel 4. 16 Hasil Uji Signifikan Uji t (Parsial).....	69
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian 27



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Keusioner Penelitian.....	93
Lampiran 1. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	97
Lampiran 1. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	97
Lampiran 1. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	97
Lampiran 1. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	98
Lampiran 1. 6 Uji Validitas	102
Lampiran 1. 7 Uji Reliabilitas	104
Lampiran 1. 8 Uji Normalitas	105
Lampiran 1. 9 Uji Multikolinearitas.....	106
Lampiran 1. 10 Uji Heteroskedastisitas	106
Lampiran 1. 11 Uji Hipotesis	107
Lampiran 1. 12 Uji F (Simultan).....	108
Lampiran 1. 13 Daftar Responden	108



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi dalam dunia fashion menimbulkan persaingan dalam menciptakan usaha semakin hari semakin meningkat. Pengusaha dituntut untuk lebih kreatif dan lebih tanggap terhadap perubahan-perubahan globalisasi demi menjaga daya saing dari kompetitor. Globalisasi lantas menjadi perhatian besar baik bagi pembisnis maupun bagi para konsumen khususnya karena diikuti dengan perkembangan pasar global dan berbagai teknologi yang turut berkembang pesat (Ulandari, Khumairoh, dan Setiawan 2024). Dampak dari globalisasi tersebut adalah setiap tahun trend fashion selalu berubah-ubah, hal ini disebabkan kebanyakan orang tidak ingin memakai baju yang modelnya sama setiap tahunnya dan banyak sekali masyarakat yang suka berbelanja lewat e-commerce karena lebih efektif dan bervariasi produknya. Bank Indonesia (BI) sebelumnya memperkirakan nilai transaksi e-commerce mencapai Rp533 triliun pada 2023. Terbaru, BI memangkas perkiraannya menjadi Rp474 triliun sepanjang 2023. Adapun nilai transaksi e-commerce diprediksi tumbuh 2,8% menjadi Rp487 triliun pada 2024 dan 3,3% menjadi Rp503 triliun pada 2025 (Kementerian Perdagangan republik Indonesia, 2024). Hal ini membuktikan bahwa adanya peningkatan pembelian Masyarakat Indonesia melalui platform e-commerce sehingga pelaku usaha

seperti UMKM harus bisa improve diri terhadap perubahan globalisasi yang kian meningkat.

Salah satu sektor usaha sekaligus menjadi aset penting keberlangsungan perekonomian Indonesia adalah usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). Sektor ini berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja baru yang dapat bermanfaat bagi kelangsungan hidup masyarakat Indonesia. UMKM memiliki peran penting untuk pembangunan ekonomi dan mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Dengan adanya sektor UMKM pengangguran akibat angkatan kerja yang tidak terserap bisa memulai usaha melalui penciptaan lapangan kerja baru bagi penduduk Indonesia (Nugraha Sugita dan Seri Ekayani 2022). UMKM juga disinyalir mampu memberikan *multiplier effect* kepada sektor usaha lain sehingga dinilai mampu untuk menggerakkan roda perekonomian ditengah Masyarakat.

Pada tahun 2023, kontribusi UMKM Indonesia dalam rantai pasok global masih terbilang rendah dengan presentase 4,1% UMKM Indonesia telah terintegrasi dalam 2 rantai pasok global. Secara keseluruhan, UMKM berkontribusi secara signifikan terhadap perekonomian Indonesia dengan menyumbang 60,51% dari PDB dan menyerap 96,92% tenaga kerja. Namun hanya 15,65% dari ekspor Indonesia berasal dari UMKM, dan dari jumlah tersebut penggunaan e-commerce baru mencapai 24% (Supply Chain Indonesia, 2022). Meskipun memiliki kontribusi yang cukup signifikan terhadap meningkatnya perekonomian di Negara Indonesia, Namun

Sebagian dari Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dirasa masih memiliki masalah yang sangat mendasar dalam proses kegiatannya. Permasalahan klasik yang dihadapi yaitu rendahnya produktivitas. Keadaan ini disebabkan oleh masalah internal yang dihadapi UMKM yaitu, rendahnya kualitas SDM dalam manajemen, organisasi, penguasaan teknologi, dan pemasaran, lemahnya kewirausahaan dari para pelaku UMKM, dan terbatasnya akses UMKM terhadap informasi, teknologi dan pasar, serta faktor produksi lainnya (Ulyasari dkk. 2023). Tantangan mengenai kompetensi SDM yang masih minim dan orientasi pasar yang belum secara maksimal dilakukan oleh pengusaha. Menurut (Bayu Prasetya Basuki, 2023), 70% UMKM di Indonesia sudah menggunakan kecanggihan teknologi dalam hal bertransaksi dan memasarkan produknya dan juga aspek kompetensi pelaku usaha juga akan menjadi tombak utama dalam berkembangnya umkm diindonesia.

Kinerja UMKM perlu disertai dengan pengembangan usahanya, tetapi pengembangan UMKM juga perlu disertai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai aspek salah satunya yaitu kompetensi. Pelaku usaha yang berkompeten akan bisa meningkatkan kinerjanya dan mampu menghadapi persaingan yang mengglobal. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan atau perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Bahkan pada perusahaan menengah kebawah sekalipun, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam melakukan suatu usaha (Fakultas Bisnis Universitas Mitra Indonesia dkk. 2023). Sumber

daya manusia diharapkan mempunyai ilmu dan kompetensi yang signifikan dalam mengelola dan menjalankan usaha. Kompetensi sumberdaya manusia merupakan keahlian dan ciri yang dipunyai seorang berbentuk keahlian, pengetahuan, serta perilaku sikap yang dibutuhkan dalam penerapan tugas jabatannya dalam area pekerjaannya (Trihudiyatmanto 2022). Menurut (Dwi Mukti Wibowo, 2020), umkm di Indonesia mengalami masalah yang serius tentang kompetensi sumber daya manusia. Pasalnya beberapa penguasaha menengah kebawah menghiraukan faktor perubahan zaman yang membuat bisnis mereka tertinggal jauh dibelakang.

Keterbatasan ilmu dan juga pelatihan dalam mengelola bisnis menjadi salah satu faktor penghambat kinerja UMKM. Karena kompetensi sumber daya manusia dinilai sangat strategis sebagai langkah awal dalam peningkatan kinerja suatu usaha ditengah persaingan yang ketat. Permasalahan internal dan eksternal bisa terselesaikan dengan adanya kompetensi yang dimiliki. Seperti permasalahan manajemen usaha, manajemen modal dan manajemen dalam pemasaran dapat terselesaikan dengan adanya kompetensi sumber daya manusia yang maksimal (Mawuntu dan Aotama 2023)

Selain kompetensi sumber daya manusia, tekanan globalisasi juga mengharuskan bagi pelaku umkm memiliki motivasi yang kuat sebagai landasan dalam bisnis mereka. Menurut (Hambali t.t.) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM adalah motivasi, laporan keuangan, dan kemandirian usaha. Dalam literasi yang lain (Nisa dan Ziyad t.t.) faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM adalah motivasi, knowledge of entrepreneurship dan independensi. Orientasi pasar menjadi pilar dasar dalam mewujudkan kinerja usaha yang maksimal. Ketika pelaku usaha memiliki dan mengimplementasikan motivasi yang ada dalam dirinya maka mereka secara tidak langsung memiliki suatu dorongan yang terus menggebu untuk meningkatkan kinerja usaha mereka. Motivasi sering kali mendorong seseorang untuk mengeksplor lebih jauh yang ada dalam fikiran seseorang termasuk untuk mencari informasi mengenai tren pasar. Hal ini sekaligus dapat mengunpulkan informasi informasi pasar, mengetahui tren yang sedang hits dan mengidentifikasi peluang dan ancaman pasar demi keberlanjutan usaha (Tingal dan Situmorang 2024)

Keterbatasan motivasi mengenai usaha menjadi penghambat pelaku usaha dalam melakukan pengembangan usaha mereka. Pelaku usaha umkm yang menengah kebawah rata rata tidak menyadari seberapa penting motivasi tersebut dan juga enggan untuk menumbuhkan motivasi yang ada dalam diri mereka. UMKM diIndonesia memiliki permasalahan internal seperti kualitas sumberdaya manusia yang masih rendah, pelaku usaha memiliki orientasi kewirausahaan (entrepreneurial orientation) yang rendah, penguasaan teknologi dan manajemen yang minim, minimnya motivasi, dan rendahnya kapasitasatau perhatian pelaku usaha dalam hal orientasi pasar (market orientation) (Layoo dan Rahman 2019). Tanpa adanya motivasi, seseorang akan merasa tidak percaya diri dalam melakukan kegiatan apapun termasuk berwirausaha. Motivasi kerja

merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, untuk membandingkan antara pekerjaan yang diterima dengan harapan yang dimilikinya untuk kedepan

Pada penelitian ini, penulis memilih obyek dan berfokus kepada UMKM Bidang Fashion Kota Semarang dengan maksud tujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis Kompetensi SDM dan Motivasi Intrinsik pemilik atau pelaku usaha terhadap Pertumbuhan Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dalam Bidang Fashion di Kota Semarang melalui Perilaku Inovatif sebagai variable intervening. Berikut data perkembangan usaha UMKM Kota Semarang (2019-2023) sebagai berikut

Tabel 1. 1 Perkembangan UMKM Berdasarkan Kinerja UMKM



Sumber : (Data.semarangkota.id 2023)

Berdasarkan data yang dikutip oleh penulis dari (Data.semarangkota.id 2023, 2023) mengungkapkan bahwa total jumlah UMKM Bidang Fashion pada Tahun 2019 berjumlah 902 unit usaha, Tahun

2020 berjumlah 927 unit usaha, Tahun 2021 berjumlah 1.010 unit usaha, Tahun 2022 berjumlah 335 unit usaha, dan pada Tahun 2023 UMKM Bidang Fashion Kota Semarang yang berjumlah 360 unit usaha. Pada tabel 1.2 terlihat jumlah UMKM Bidang Fashion di Kota Semarang mengalami peningkatan dan penurunan (fluktuasi) dalam jumlah unit usahanya. Selain itu kinerja umkm juga belum secara maksimal terlihat pada table berikut:

Tabel 1. 2 Presentase Kinerja UMKM

Tahun	Presentase
2019	32,05 %
2020	32,94 %
2021	35,89 %
2022	12,61 %
2023	12,79 %

Keunikan produk dan new brand sangat penting untuk menumbuhkan minat membeli Masyarakat. Motivasi yang kuat mampu menimbulkan semangat dan memberikan ide ide baru dalam memanajemen usaha. Ide ide tersebut tentunya mampu dimaksimalkan pelaku usaha yang memiliki kompetensi yang baik. Upaya untuk meningkatkan kompetensi SDM dan motivasi perlu diintegrasikan dalam strategi bisnis UMKM. Hal ini mencakup penyusunan rencana pelatihan yang sistematis, pengembangan produk yang berorientasi pasar, serta evaluasi kinerja secara

berkala. Dengan pendekatan yang terencana dan terarah, UMKM dapat meningkatkan daya saing dan kinerja usaha mereka secara signifikan.

Pada penelitian ini, kompetensi sumber daya manusia difokuskan kepada pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku pelaku usaha yang didukung oleh penelitian terdahulu (Samira dkk. 2023) (Diana, Hakim, dan Fahmi 2022) (Millendra dan Marwan 2022) menunjukkan hasil penelitian hubungan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja UMKM. Sedangkan hasil berbeda ditemukan oleh (Claudia dan Sangen 2022) yang menunjukkan pengaruh negatif secara signifikan terhadap keberlangsungan usaha dan kinerja UMKM.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja umkm adalah yaitu motivasi. Motivasi merupakan sesuatu yang penting bagi usaha sejalan dengan meningkatnya persaingan global dan perubahan dalam kebutuhan pelanggan dimana perusahaan menyadari bahwa mereka harus memiliki dorongan baik dari segipelaku usaha maupun karyawan. Motivasi merupakan kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang yang diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Coutler, Marry, Robbins t.t.). Hasil penelitian terdahulu yang ditemukan oleh (Mufidah dan Fitri t.t.), (Utami 2019) dan (Maulana, Andari, dan Andani 2021) menunjukkan hasil penelitian bahwa hubungan Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja usaha UMKM. Sedangkan hasil berbeda ditemukan oleh (Claudia dan Sangen 2022)

(Trihudiyatmanto dan Purwanto 2018) (Nisa dan Ziyad t.t.) dengan hasil hubungan negative secara signifikan terhadap kinerja Usaha UMKM.

Berdasarkan research gap tersebut, maka penulis menambahkan satu variabel baru yaitu perilaku inovatif sebagai variabel intervening. Variabel perilaku inovatif ini diharapkan dapat memberi solusi atas gap, dan menjadi solusi atau jembatan untuk memperkuat kinerja usaha UMKM Fashion Kota Semarang. Perilaku yang selalu berinovatif mampu menciptakan magnet bagi konsumen dengan output tindakan yang selalu mengikuti dengan perkembangan zaman. Perilaku tersebut bisa berupa tindakan pelayan atau pengambilan Keputusan tentang perubahan produk baru secara terus menerus dan menggambarkan perilaku inovatif sebagai hasil dari berbagai proses yang saling berinteraksi. Oleh karena itu, perilaku inovatif bukan hanya tentang gagasan baru, penemuan, atau kemajuan produk baru, melainkan merupakan gabungan dari semua tahapan proses tersebut (Agung dan Hendra 2023). Kompetensi SDM mengacu pada pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku pelaku usaha. Sementara itu, motivasi berkaitan tentang dorongan pelaku usaha UMKM untuk selalu melakukan hal hal yang berkaitan dengan peningkatan kinerja usaha. Bersumber dari literasi latar belakang di atas sehingga penulis merumuskan judul penelitian ***Peningkatan Kinerja Usaha Berbasis Perilaku Inovatif Pada Umkm Fashion Kota Semarang.***

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka terdapat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi terhadap Kinerja UMKM Fashion Kota Semarang.

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi SDM terhadap Perilaku Inovatif.
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Inovatif.
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja UMKM Fashion Kota Semarang
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja UMKM Fashion Kota Semarang
5. Bagaimana pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja UMKM Fashion Kota Semarang

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, untuk lebih memudahkan penelitian ini maka rumusan masalah akan dijabarkan menjadi pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana pengaruh Kompetensi SDM terhadap Perilaku Inovatif
2. Mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Inovatif
3. Mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja UMKM Fashion Kota Semarang

4. Mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja UMKM Fashion Kota Semarang
5. Mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja UMKM Fashion Kota Semarang

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan praktis kepada pelaku usaha Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

1. Manfaat Teoritis

- a. Pada penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber referensi pengembangan penelitian-penelitian mengenai konsep manajemen keuangan dimasa yang akan datang.
- b. Pada penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan oleh para peneliti-peneliti baru sehingga impresi dari penelitian ini memperoleh hasil yang lebih baik.
- c. Pada penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan baru pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap UMKM dan usaha lainnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Pada impresi penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam menentukan kebijakan dalam berwirausaha dan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta keyakinan untuk pengelolaan Sumber daya manusia.

- b. Pada impresi penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak lain atau peneliti- peneliti lain untuk membantu penyajian data informasi dalam penelitian serupa.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Pada Bab ini akan mendeskripsikan beberapa dasar teori yang akan di gunakan pada penelitian, kajian penelitian terdahulu, sintesis pada penelitian terdahulu yang akan di gunakan pada penelitian ini.

2.1. Landasan Teori

Teori perusahaan berbasis sumber daya (resource-based theory of firm), yang dikenal sebagai kerangka pandangan berbasis sumber daya (resource-based view), adalah teori besar yang paling banyak digunakan sebagai dasar penelitian strategi manajemen. Teori sumber daya terus mengalami berkembang untuk menjelaskan sumber keunggulan kompetitif berkelanjutan di tingkat perusahaan. Teori sumber daya menekankan bahwa sumber daya, baik yang berwujud maupun tidak berwujud sangat penting untuk keberlangsungan suatu perusahaan (Wernerfelt t.t.) Hal ini karena, kinerja suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan sumber daya yang dimiliki.

2.2. Variabel Penelitian

2.2.1. Kompetensi SDM

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling flexible terhadap segala perubahan perubahan yang datang. Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang selalu ada dalam setiap Perusahaan

ataupun bisnis. Pelaku bisnis sebagai owner daripada usaha tersebut pasti akan mencari sumber day manusia yang paling baik dan paling kompeten agar mampu bersaing dengan kompetitor bisnis. Sebagai asset yang bisa terus berkembang, sumber daya manusia selalu mendapatkan pengelolaan dan perhatian penting dari pelaku usaha tersebut agar mampu memberikan kompetensi yang maksimal (Kurniawan dan Bachtiar t.t.). Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif dan inovatif yang mampu bekerja dan sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia dibagi menjadi dua yaitu pengertian sumber daya manusia secara mikro dan secara makro. Pengertian sumber daya manusia secara makro adalah masyarakat angkatan usia produktif yang mampu bekerja maupun sudah bekerja. Sedangkan pengertian secara mikro adalah setiap individu yang sudah bekerja dan menjadi bagian dari suatu perusahaan atau instansi, biasanya disebut pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain lain. Jadi sumber daya manusia adalah individu yang bekerja disuatu perusahaan atau instansi dan menjadi penggerak kegiatan usaha yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan 2019)

Kompetensi merupakan karakteristik sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan bekerja secara efektif dan unggul dalam suatu keadaan pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai suatu karakteristik karena kompetensi seseorang merupakan suatu anugrah yang

melekat dan berbeda beda pada setiap individu. Karakteristik tersebut digunakan untuk memprediksi dan menjalankan kewajiban dalam bekerja karena karakteristik selalu identic dengan keseharian dan prilaku sehingga bisa mempengaruhi kinerja seseorang (Sisca dkk, 2020). Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk melakukan kewajiban atau tugas tertentu. Hal tersebut meliputi aspek atas kemampuan untuk menggabungkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan berdasarkan pengalaman serta pembelajaran untuk meningkatkan kinerja usaha.

Kompetensi sumber daya manusia berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan dalam melaksanakan tugas tertentu (Ardiyani dan Aadilla 2021). kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik yang mendasar pada seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan yang mampu dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan (Nurhidayati dan Si t.t.). Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan pegawai, pekerja, tenaga kerja, karyawan atau suatu sistem untuk melaksanakan tugas tugas untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Ardiyani dan Aadilla 2021). Berdasarkan literasi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pekerjaannya supaya tercapai tujuan yang efektif.

Dalam proses mengembangkan kompetensi SDM, UMKM harus memperoleh perhatian dan perlakuan khusus dengan tujuan menjadikan tenaga kerja yang kualitasnya baik dan sanggup berkompetisi serta memperoleh hasil kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM merupakan bagian yang sangat utama dari organisasi, oleh sebab itu perlu memastikan SDM dikerjakan dengan maksud memberi partisipasi secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi (Suwanda 2015). Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang dikemukakan oleh (I.D.K.R. Ardiana, I.A. Brahmayanti, Subaedi t.t.) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti: Ketrampilan (*skill*), Pengetahuan (*knowledge*) dan Kemampuan (*ability*)

2.2.2. Motivasi Intrinsik

Motivasi menggambarkan suatu kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau implus (Bima, Hendriani, dan Efni 2022). Motivasi seseorang dipengaruhi pada kekuatan motif dalam dirinya yang mendorong untuk menentukan sikap. Motivasi Intrinsik dapat didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. (Laia 2022). Dengan kata lain, apabila seorang wirausaha mempunyai motivasi Intrinsik untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja usahanya, dengan demikian seorang wirausaha akan mencapai suatu keberhasilan dalam berwirausaha. Motivasi adalah proses

memberdayakan karyawan untuk bekerja sehingga mau dan sadar untuk bekerja secara efektif serta efisien sehingga tercapainya tujuan dari organisasi (Kurdi dan Abrar 2022). Sedangkan menurut (K dan Ranjit 2022) motivasi intrinsik adalah kecenderungan sumber daya manusia untuk mencari hal-hal baru dan tantangan, untuk memperluas dan melatih kapasitas seseorang, untuk mengeksplorasi, dan untuk belajar agar tercapai tujuan yang maksimal.

Motivasi menjadi suatu hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan adanya motivasi dalam usahanya maka perusahaan dapat mengetahui arah dari kemauan karyawan yang dituju sehingga akan mampu meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai produktivitas. Dalam perkembangan teknologi pengaruh motivasi menjadi faktor penting untuk keberhasilan suatu usaha. Motivasi tidak hanya fokus pada kemauan apa saja yang diinginkan, akan tetapi juga termasuk dorongan yang dilakukan oleh perusahaan kepada semua karyawannya. Hal ini menyebabkan perusahaan dituntut untuk selalu mengerti akan tujuannya.

Berdasarkan beberapa literatur di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong untuk bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi serta mencerminkan kecenderungan individu untuk belajar dan mengeksplorasi demi mencapai hal yang maksimal. Menurut (Mardanov

2021) Indikator Motivasi Intrinsik meliputi: Menggunakan kemampuan terbaik, Mencapai tujuan maksimal, Kemajuan pekerjaan.

2.2.3. Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif menurut (Metha Aurum Zukhrufani Ainulisany dan Tulus Budi Sulisty Radikun 2022) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Sedangkan menurut (Asmoro, Mulyana t.t.) perilaku inovatif adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan hal-hal yang baru yang dapat bermanfaat dalam berbagai level organisasi. Dalam penelitian lain, perilaku inovatif didefinisikan sebagai perilaku inovatif sebagai perilaku yang dilakukan untuk mengeksplorasi kreativitas dengan memunculkan ide-ide baru yang mengarah pada perubahan mulai dari cara pengaplikasian guna mengembangkan performa SDM maupun perusahaan. Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreatifitas karyawan (Dwiastuti dan Etikariena 2020).

(Siwi t.t.) menyampaikan bahwa Inovasi akan memiliki keterbatasan dalam bentuk ide atau gagasan, praktek dan dalam bentuk hal atau benda yang dianggap baru. Definisi lain dari inovasi yaitu kesengajaan, sesuatu yang baru. Ada perbedaan khusus yang dianggap lebih efektif dalam mencapai tujuan dalam sistem. Sesuatu yang baru ini bentuknya tidak sama dengan yang sudah ada atau sudah dikenal sebelumnya. Di dalam hal ini

perilaku inovatif sangatlah berhubungan dengan inovasi. Perilaku inovatif dan Inovasi sendiri ialah berupa perubahan sosial, hanya bedanya di tekankan pada ciri perubahannya. Inovasi penekanannya terletak di hal yang dilihat sebagai suatu yang baru baik dari individu maupun masyarakat. Sedangkan, perilaku inovatif penekanannya pada sikap yang kreatif terhadap suatu yang berubah dari sesuatu yang bersifat tradisional menjadi sesuatu yang modern.

Seseorang yang memiliki perilaku inovatif akan terlihat pada sikap kehidupan sehari-harinya yang akan mempunyai pikiran kritis, akan selalu mengusahakan supaya muncul sesuatu yang berubah di lingkungan sekitarnya dan selalu terjadi sesuatu yang baru dari kehidupan tradisional menuju modern, atau terlihat pada penentuan sikap yang tertinggal menuju ke sikap yang lebih maju dan berusaha supaya perubahan itu dapat berguna dan bernilai tambah. Sehingga seseorang yang berperilaku inovatif akan berusaha berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang tidak sama dengan orang biasa tetapi akan lebih efektif dan efisien

Berdasarkan berapa definisi diatas kita dapat memaknai bahwa perilaku inovatif merupakan sikap dan tindakan yang menciptakan gagasan baru, solusi kreatif, serta pengembangan produk atau proses yang lebih baik dalam konteks pekerjaan. Hal ini melibatkan kemampuan berpikir jauh dari batasan yang ada (out of the box), mencari cara-cara baru untuk

menyelesaikan masalah, dan memiliki keberanian untuk mengambil risiko demi mencapai perubahan yang positif

Indikator perilaku inovatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah menciptakan ide ide inovatif, menerapkan ide ide inovatif, tindakan berkelanjutan berdasarkan ide ide inovatif (Adiguzel, Sonmez Cakir, dan Kucukoglu 2024)

2.2.4. Kinerja UMKM

Kinerja adalah kegiatan melakukan suatu usaha, hasil yang dicapai mengenai apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wahyudiati t.t.). Kinerja UMKM memberi gambaran sejauh mana organisasi ini dapat memenuhi kebutuhan stakeholder hingga kebutuhan individu. Kompetensi kewirausahaan yang baik dapat mendorong pelaku usaha untuk menghasilkan kinerja UMKM yang maksimal (Putri, Desmiyawati, dan Hariadi 2020). Maka, dapat disimpulkan kinerja UMKM adalah hasil yang dikerjakan UMKM demi memenuhi kebutuhannya yaitu memperoleh keuntungan.

Berdasarkan pasal 1 ayat 1-3 undang-undang Negara Republik Indonesia nomor 20 tahun 2008 (Badan Pemeriksa Keuangan, 2008), UMKM dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.
3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang 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 Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Pada penelitian ini menganalisis pencapaian kinerja UMKM khususnya setor usaha kecil dengan pendapatan dibawah 5 juta dengan indikator yang diadopsi dari (Munizu t.t.) adalah tingkat pertumbuhan penjualan/omset penjualan, tingkat pertumbuhan modal, tingkat pertumbuhan tenaga kerja dan tingkat pertumbuhan keuntungan.

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Perilaku Inovatif

Kompetensi SDM mencakup keterampilan, pengetahuan, sikap, dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kompetensi ini sangat penting dalam mendukung

perilaku inovatif karena memengaruhi kemampuan karyawan untuk berpikir kreatif, bekerja sama, dan menerapkan teknologi baru. SDM yang kompeten akan mampu menghasilkan perilaku yang berkualitas tinggi, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan pasar sehingga mampu menunjang kinerja usaha (Yudhianto dkk. 2023).

Dengan kreatifitas tinggi yang terdapa pada sumber daya manusia yang kompeten maka akan menimbulkan perilaku yang terus berkembang dan mampu menciptakan produk baru. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darmaileny, Zulfina Adriani, dan Fitriaty Fitriaty 2022), (Harun, Haris, dan Djafri 2021) dan (A. D. Prayoga dan Nurchayati 2023) yang mengatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif secara signifikan terhadap perilaku inovatif. Berdasarkan uraian di atas dengan mempertimbangkan hasil dari penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

H1 : Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku inovatif

2.3.2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Perilaku Inovatif

Motivasi selalu meenghasilkan perilaku yang terus berinovasi agar tercipta efisiensi kerja. Dalam hal ini, karyawan UMKM perlu memiliki motivasi untuk mencapai tujuan kualitas usahanya, yaitu kinerja pemasaran yang mencakup aspek jangka pendek dan panjang dan juga agar stabil dari tahun ke tahun. Dari penyertaan tersebut maka dapat dilihat bahwa motivasi Intrinsik menjadi faktor penting bukan hanya untuk memuaskan pelanggan

tetapi juga untuk menciptakan kinerja dalam suatu bisnis yang bisa menentukan keberhasilan suatu usaha (Mamengko, Tawas, dan Raintug 2023).

Dengan memiliki motivasi intrinsic yang kuat, perusahaan dapat mengidentifikasi peluang inovasi perilaku karyawan yang lebih tertata dan tepat sasaran. Ketika perusahaan secara aktif mendengarkan umpan balik pelanggan dan menganalisis evaluasi, mereka dapat mengembangkan motivasi yang tidak hanya memenuhi ekspektasi karyawan, tetapi juga mengantisipasi kebutuhan masa depan. Hal ini mendorong terciptanya perilaku inovatif yang lebih terbaru dan kompetitif di usaha tersebut. Motivasi akan memberikan rangsangan yang baik untuk melakukan sebuah evaluasi tentang kinerja karyawan sebelumnya sehingga mampu menghasilkan perilaku yang sesuai dengan bidang. Berdasarkan hasil temuan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fikri dan Laily 2022), (Fathiyah, Andriani, dan Fitriaty 2022) dan (Anggraini dan Mansyur 2024) memperlihatkan hasil yang positif signifikan antara variabel motivasi intrinsic terhadap perilaku inovatif, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif

2.3.3. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM

Menurut (Mamengko, Tawas, dan Raintug 2023) hal-hal yang mempengaruhi terkait tumbuh dan kembangnya suatu UMKM yakni terdiri

dari beberapa faktor, yakni pada potensi sumber daya manusia, produk yang dimiliki, pembiayaan, marketing serta UMKM yang tidak kompeten dalam melakukan persaingan terutama dengan perusahaan besar. Sumber daya manusia merupakan nilai ekonomi yang memiliki kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman yang dapat digunakan dalam mengelola usaha. Kompetensi sumber daya manusia memegang peranan penting dalam upaya memaksimalkan kinerja UMKM. Suatu usaha yang memiliki sumber daya manusia berkompoten dapat memudahkan usaha tersebut mencapai tujuannya. Semakin baik kompetensi pelaku usaha dalam memanfaatkan setiap peluang yang ada maka semakin tinggi pula Tingkat prosentase kinerja UMKM yang dicapai. Sebaliknya, jika pemanfaatan kompetensi SDM pada pelaku UMKM rendah, maka UMKM tersebut akan mengalami kesulitan dalam mengoptimalkan kinerja usahanya, sehingga tidak memberikan hasil yang diharapkan.

Kompetensi sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan dalam melaksanakan tugas tertentu (Ardiyani dan Aadilla 2021). Pelaku usaha mampu mengoptimalkan setiap kompetensi yang dimiliki supaya tercapai kinerja usaha yang maksimal. Dalam hal ini didukung oleh hasil penelitian dari (Samira dkk. 2023) (Diana, Hakim, dan Fahmi 2022) (Millendra dan Marwan 2022). Dengan kesimpulan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM mempengaruhi kinerja UMKM secara positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian di atas dengan mempertimbangkan hasil dari penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

H3 : Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UMKM

2.3.4. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja UMKM

Menurut (Nisa dan Ziyad t.t.) menjelaskan bahwa Motivasi merupakan sesuatu yang penting untuk kinerja perusahaan sejalan dengan meningkatnya persaingan global dimana perusahaan menyadari bahwa mereka harus selalu memberi dorongan kepada karyawannya. Motivasi memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja karena Motivasi merupakan budaya organisasi yang efektif dan efisien yang dibutuhkan perusahaan untuk semangat baru kepada karyawan dan superior performance bagi perusahaan.

Pernyataan tersebut juga di dukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja UMKM. Hasil tersebut dikemukakan oleh (Mufidah dan Fitri t.t.) (Utami 2019) (Nisa dan Ziyad t.t.). Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4 : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UMKM

2.3.5. Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja UMKM

Salah satu Upaya meningkatkan kinerja UMKM adalah dengan terus memberikan perilaku inovatif terhadap kinerja usaha yang dijalankan.

Melakukan perilaku inovatif tidak melulu dengan harus melakukan penciptaan produk baru tetapi juga bisa dengan menghadirkan produk produk yang trend dipasaran. Menurut (Philip Kotler, Gary Amstrong t.t.) terdapat beberapa dimensi untuk mengukur inovasi produk, yaitu:

1. Produk baru bagi dunia

Produk baru bagi dunia adalah produk baru yang menelurkan pasar yang baru dan produk sejenis yang tidak pernah diciptakan oleh siapapun sebelumnya. Produk baru bagi dunia dapat dikatakan sebagai ciptaan yang benar-benar baru dan dapat dibedakan dari produk semacamnya.

2. Lini produk baru

Lini produk baru adalah produk baru yang memungkinkan perusahaan untuk pertama kalinya masuk ke dalam pasar yang telah ada sebelumnya. Adanya lini produk baru dapat memengaruhi konsumen dalam memilih produk.

3. Tambahan pada lini produk yang telah ada

Tambahan pada lini produk yang telah ada dapat diartikan sebagai produk baru yang akan menggenapi dan/atau memperbanyak suatu lini produk yang sebelumnya sudah ada. Hal tersebut menjadikan produk lebih beragam dan menyediakan banyak pilihan bagi konsumen.

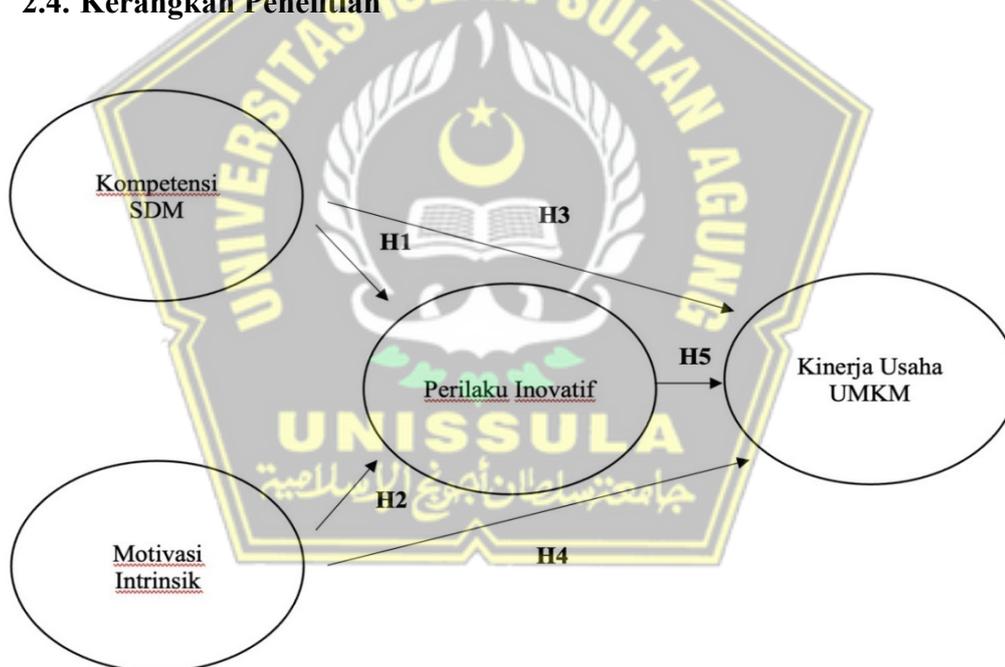
4. Perbaikan dan revisi produk yang telah ada

Perbaikan dan revisi produk yang telah ada yaitu produk yang menyajikan kualitas yang lebih baik atau mutu yang dinilai akan lebih hebat.

Pelaku usaha mampu meningkatkan kinerja usahanya dengan menerapkan beberapa dimensi diatas. Dalam hal ini didukung oleh hasil temuan penelitian dari (D. I. Prayoga dan Laily 2022) yang menunjukkan bahwa variable perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja UMKM. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

H5 : Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UMKM.

2.4. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan mendeskripsikan alur serta cara menganalisis penelitian yang mencakup jenis penelitian, populasi dan sample, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, variable dan indicator, dan teknik analisis data.

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara setiap variable antara variable independent dan variable dependent melalui hipotesis. (Sugiyono t.t.) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang di dasarkan pada filsafat positivisme untuk mengidentifikasi serta menganalisis populasi dan sample tertentu. Teknik pengambilan populasi atau sample biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, tehnik analis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah di rumuskan.

Berdasarkan tujuan analisis tersebut maka dalam penelitian termasuk jenis penelitian explanatory research yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memaparkan penjelasan variable-variable yang akan di teliti serta pengaruh antara variable-variable yang di teliti dan pengaruh

antara variable satu dengan variable yang lain. (Sugiyono t.t.) variable yang di maksud dalam penelitian ini adalah Kompetensi SDM, Motivasi, Perilaku Inovatif dan Kinerja UMKM.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

(Sugiyono 2017) Populasi menunjukkan seluruh wilayah objek seseorang dengan ciri dan karakteristik tertentu yang telah diidentifikasi oleh para peneliti dan di tarik kesimpulanya melalui survey dan penelitian. Populasi adalah sekelompok orang,kejadian atau peristiwa yang mempunyai karakteristik tertentu. (Indrianto 2014)

Populasi yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah para wirausaha yang telah memenuhi kriteria yang telah di buat penulis dengan sasaran objek penelitian UMKM Bidang Fashion di Kota Semarang.

3.2.2. Sampel

Menurut (Sugiyono t.t.) sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari anggota yang di pilih dari populasi saat ini. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang akan di gunakan untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan teknik *non-probability* (tidak seluruh populasi di ambil dalam penelitian), termasuk kedalam kategori *purposive sampling* (Sugiyono t.t.). Dengan kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu Usaha

mikro, kecil, dan menengah (UMKM) Bidang Fashion di Kota Semarang dengan kriteria umur di atas 18 tahun.

Sebagaimana penjabaran deskripsi di atas, penulis menggunakan rumus Lemeshow dikarenakan jumlah populasi yang tidak diketahui. Sehingga dalam pengambilan sampel, jumlah sampel harus representative agar hasil dari penelitian bisa digeneralisasikan, dan perhitungannya tidak memerlukan tabel khusus untuk jumlah sampel. Sebaliknya, sampel dapat dihitung dengan rumus dan perhitungan yang sederhana (Stanley Lemeshow, David W. Hosmer 1997). Rumus Lemeshow dalam menentukan sampel penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot (1 - P)}{d^2}$$

Keterangan:

- n : Ukuran sampel/jumlah sampel
- Z : Skor z pada kepercayaan 95% = 1,96
- P : Maksimal estimasi
- e : Tingkat kesalahan

Dalam rumus slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e : 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e : 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Dari rumusan tersebut maka penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Lemeshow dengan maksimal estimasi 50% dan tingkat kesalahan 10%, maka untuk mengetahui sampel penelitian pada penelitian ini dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{1,96 \cdot 0,5 \cdot (1-0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,1^2}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,1^2}$$

$$n = 96,04$$

Jumlah dibulatkan menjadi **100 responden**

Berdasarkan perhitungan diatas, jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan sebanyak 96 responden atau dibulatkan menjadi 100 responden dari seluruh auditor UMKM Bidang Fashion Kota Semarang. Adapun penulis juga menggunakan teknik non probability yang termasuk kedalam katagori *purposive sampling* dimana peneliti mengambil sampel penelitian dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Tingkat pendidikan
- 2) Umur diatas 18 tahun
- 3) Pelaku usaha UMKM Fashion dikota semarang

3.3. Sumber dan Jenis Data

Menurut (Indrianto 2014) merupakan sumber data yang di peroleh secara langsung tanpa perantara dalam proses penelitian dilakukan. Penelitian ini menggunakan kategori data primer yang bersumber dari hasil survey secara langsung dan dengan data yang bersumber dari hasil jawaban lembar kuesioner yang dibagikan oleh peneliti terhadap UMKM Bidang Fashion di Kota Semarang yang menjadi sampel penelitian.

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab sesuai kebutuhan penelitian.

(Sugiyono t.t.)Peneliti akan menyusun pernyataan tertulis berupa kuesioner setelah itu dibagikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang telah dibagikan akan menghasilkan dimensi-dimensi atas variable yang di rumuskan menggunakan skala angka. Dalam riset ini untuk mengukur suatu respon atas 24 pernyataan yang telah dibagikan kepada responden untuk di olah menggunakan skala rikert dengan lima tingkatan prefensi jawaban untuk menjadi pilihan sebagai berikut :

1	2	3	4	5
STS	TS	KS	S	SS

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

3.4.1. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari tinjauan dari buku, artikel, jurnal, dan literatur yang sesuai dengan

masalah penelitian yang sedang diteliti yaitu Kompetensi SDM, Motivasi, Perilaku Inovatif dan Kinerja UMKM.

3.5. Variabel dan Indikator

Menurut (Sugiyono t.t.) definisi operasional variable adalah suatu atribut alias sifat atau nilai dari orang, obyek alias suatu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Adapun adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kompetensi SDM	Kemampuan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pekerjaannya supaya tercapai tujuan yang efektif.	1. Ketrampilan 2. Pengetahuan 3. Kemampuan	Interval
(I.D.K.R. Ardiana, I.A. Brahmayanti, Subaedi 2010)				
2	Motivasi Interinsik	Keadaan pribadi seseorang yang mendorong untuk bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi serta mencerminkan kecenderungan individu untuk belajar dan mengeksplorasi demi mencapai hal yang maksimal	1. Menggunakan kemampuan terbaik 2. Mencapai tujuan maksimal 3. Kemajuan pekerjaan	Interval
(Mardanov 2021)				

3	Perilaku Inovatif	Sikap dan tindakan yang menciptakan gagasan baru, solusi kreatif, serta pengembangan produk atau proses yang lebih baik dalam konteks pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghasilkan ide ide inovatif 2. Menerapkan ide ide inovatif 3. Tindakan berdasarkan ide ide inovatif 	Interval
---	-------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

(Adiguzel, Sonmez Cakir, dan Kucukoglu 2024)

4	Kinerja Usaha	Hasil yang dikerjakan UMKM demi memenuhi kebutuhannya yaitu memperoleh keuntungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan Penjualan 2. Pertumbuhan Modal 3. Pertumbuhan Tenaga Kerja 4. Pertumbuhan Keuntungan 	Interval
---	---------------	-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

(Munizu 2010)

3.6. Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan alat analisis menggunakan aplikasi software Spss versi 22. Analisis data dalam penelitian ini meliputi : Uji regresi linier berganda, analisis deskriptif,, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikonoloritas, uji heteroskedetitas, uji normalitas, uji f, dan uji t. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda ataupun Ordinary Least Square (OLS).

3.6.1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode analisis yang digunakan peneliti untuk proses penelitian dengan tujuan untuk meramalkan bagaimana suatu keadaan (naik turunnya) dependen variabel (kriterium) apabila dua atau lebih independent variabel sebagai faktor prediksi dimanipulasi (naik turunnya nilai).

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk menjelaskan besarnya pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi terhadap Kinerja UMKM. Persamaan regresi linier secara umum untuk menguji atas hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti sebagai berikut:

$$Y_1 : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y_2 : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Y_1 + e$$

Y_1 : Perilaku Inovatif

Y_2 : Kinerja Usaha UMKM

a : Koefisien Konstanta

b : Koefisien Regresi

X_1 : Kompetensi SDM

X_2 : Motivasi Intrinsik

e : Error

3.6.2. Analisa Deskriptif

(Sugiyono 2018) Analisis deskriptif di gunakan dengan maksud tujuan menganalisa data dengan upaya mendeskripsikan atau menggambarkan data yang di kumpulkan sebagaimana adanya tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram, pictogram, perhitungan mean, maksimum, dan minimum. Analisis deskriptif tidak dilakukan secara signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.6.3. Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikansi 0,05. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Berikut ini adalah kriteria pengujian validasi :

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,5) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

3.6.4. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2018) Uji reliabilitas adalah metode untuk mengukur konsistensi dan stabilitas data atau temuan, Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan

kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabel dilakukan setelah uji validitas dan di uji apakah pernyataan dan pertanyaan yang sudah valid. Nilai dari *Cronbach's alpha* yang besarnya antara 0,50 – 0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

- 1) Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument tersebut reliabel atau terpercaya.
- 2) Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha < 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliabel.

Dalam penelitian ini peneliti akan menguji reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS Statistics versi 29 yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik Cronbach's alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$

3.6.5. Uji Asumsi Klasik

3.6.5.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Meskipun di dalam regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini,

untuk mendeteksi terdapat atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas (independent) dan melihat nilai toleran dan Varaiian Inflation Factor (VIF)dengan perhitungan bantuan program software SPSS versi 22. Jika dari matrik terjadi korelasi antara variabel bebas (independent) ada korelasi yang tinggi (umumnya data 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinearitas adalah nilai toleran $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3.6.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar Analisa :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola 56 tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika pola yang tidak jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.6. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi atau sebaliknya. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik tidak menjadi valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebarkan jauh dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.7. Uji Hipotesis

3.6.7.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan atau uji F pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam

model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan cara melihat besarnya nilai probabilitas signifikannya. Menurut (Sugiyono 2017) Uji simultan *Uji F* bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama). Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai Sig F lebih kecil atau sama dengan alpha 0,05.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistic dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) H_a diterima apabila F (hitung) $>$ F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- 2) H_o diterima apabila F (hitung) $<$ F (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05.

3.6.7.2. Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Sugiyono 2017). Uji parsial di gunakan untuk mengetahui apakah variable independent (X) secara parsial (Sendiri) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variable (Y). Pengujian hipotesis dilakukan melalui regresi yang menggunakan program SPSS Statistik versi 22 dengan membandingkan tingkat signifikasinya (Sig t) masing-masing variabel independen dengan taraf sig $\alpha = 0,05$. Dalam Uji parsial ini diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari

masing-masing variable bebas terhadap variable terikatnya, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.7.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan pengujian seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Apabila nilai Adjusted R^2 yang kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Jika nilai mendekati satu maka menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dapat memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan serta memaparkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang meliputi Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji f, Koefisien Determinasi. untuk menguji hasil angket dari responden sehingga hasil tersebut dapat diinterpretasikan kedalam penelitian ini melalui perhitungan bantuan program software SPSS versi 29 untuk macOS.

4.1 Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian jenis kuantitatif deskriptif dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari pembagian kuesioner secara langsung dan diisi oleh responden. Hal ini bertujuan untuk mencapai efektifitas dalam melakukan pengisian pertanyaan kuesioner yang dibagikan serta menjelaskan langsung terhadap responden dengan harapan responden bisa untuk lebih memahami pada setiap pertanyaan yang diajukan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian diperoleh kesimpulan yang sistematis.

Objek atau sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pelaku usaha mikro kecil dan menengah fashion yang berada diwilayah kota semarang sebanyak 100 responden yang memenuhi kriteria yang dicantumkan penulis untuk sampel penelitian sebagaimana yang sudah

disampaikan penulis pada pembahasan sebelumnya yaitu pelaku usaha mikro kecil menengah yang bergerak dibidang fashion kota semarang dan memiliki umur diatas 18 tahun.

Selanjutnya, pertanyaan kuesioner yang diajukan telah diisi oleh responden kemudian akan dilakukan perhitungan statistik atas dasar pelaporan hasil angket penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh dari hasil angket responden penelitian kemudian ditabulasi ke dalam tabel untuk merangkum serta mendeskripsikan nilai statistik dan jumlah data responden melalui perhitungan bantuan program software SPSS versi 29 for macOS. Tabel tersebut dibuat untuk mempermudah proses perhitungan statistik yang kemudian hasil perhitungan yang telah dianalisis dapat disajikan kedalam hasil pembahasan penelitian.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut penulis akan mengkaji karakteristik responden penelitian sebanyak 100 responden sehingga dapat dikategorikan berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dari Pelaku Usaha Mikro Kecil Fashion Kota Semarang

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian mengenai responden berdasarkan jenis kelamin Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah Fashion Kota Semarang dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	53	53%
Perempuan	47	47%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin Laki-laki lebih banyak yang berjumlah 57 orang dengan tingkat presentase 57%, sedangkan responden Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah Fashion Kota Semarang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 43 dengan tingkat presentase 43% dengan total keseluruhan responden sejumlah 100 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa Pelaku usaha Laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan dalam menjalankan Usaha Mikro Kecil Menengah Fashion di Kota Semarang, karena pada dasarnya laki laki memiliki kewajiban untuk memenuhi nafkah keluarga.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil penelitian mengenai responden berdasarkan usia Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah Fashion Kota Semarang dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
18 Tahun – 30 Tahun	28	28%
31 Tahun – 40 Tahun	30	30%
41 Tahun – 50 Tahun	22	22%
51 Tahun – 60 Tahun	17	17%
> 60 Tahun	3	3%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diperoleh hasil dan menunjukkan bahwa usia responden Pelaku Usaha Mikro Kecil Kuliner Kota Semarang yang paling dominan adalah usia 31 Tahun – 40 Tahun dengan jumlah responden sebanyak 30 responden dengan tingkat presentase 30%, selanjutnya usia 18 Tahun – 30 Tahun sebanyak 28 responden dengan tingkat presentase 28%, kemudian yang responden berusia 41 Tahun – 50 Tahun sebanyak 22 responden dengan tingkat presentase 22%, lalu responden dengan usia 51 Tahun – 60 Tahun berjumlah 17 responden dengan tingkat presentase 17%, dan responden dengan usia > 60 Tahun berjumlah 3 responden dengan tingkat presentase 3%. Artinya pelaku usaha lebih banyak mendirikan usaha atau memulai usaha pada usia yang produktif dan memiliki pandangan yang luas tentang kreatifitas atau inovasi produk antara usia 31-40 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian mengenai responden berdasarkan pendidikan terakhir Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah Fashion Kota Semarang dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	8	8%
SMP	17	17%
SMA/SMK	70	70%
D3	1	1%
Sarjana	10	10%
Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 yang menunjukkan bahwa responden pelaku usaha mikro kecil dan menengah fashion dikota semarang terdiri dari 8 responden yang memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Dasar dengan presentase 8%, responden dengan latar belakang Sekolah Menengah Pertama berjumlah 17 responden dengan presentase sebanyak 17%, kemudian responden dengan latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas atau Sekolah Menengah Kejuruan sebanyak 70 responden dengan presentase sebanyak 70%, responden pelaku usaha mikro kecil dan menengah yang memiliki latar belakang pendidikan D3 dan sarjana masing masing memiliki 1 dan 10 responden dengan presentase masing masing

Berdasarkan hasil perhitungan diatas kategori jawaban responden terhadap masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel masih sangat kecil

1,81 – 2,60 : Tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih kecil

2,61 – 3,40 : Cukup yang menunjukkan kondisi variabel yang cukup

3,41 – 4,20 : Baik yang menunjukkan kondisi variabel yang baik

4,21 – 5,00 : Sangat baik yang menunjukkan kondisi variabel sangat baik

Berdasarkan kategori diatas maka selanjutnya dapat digunakan untuk perhitungan statistik deskriptif dengan jumlah 100 responden dimana masing masing variabel tersebut adalah Kompetensi SDM, Motivasi Intrinsik, Perilaku Inovatif, dan Kinerja Usaha UMKM.

4.3.1 Statistik Deskriptif Varibel Kompetensi SDM

Variabel Kompetensi SDM diukur menggunakan 3 buah Indikator yaitu ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan yang tersusun atas 3 pertanyaan kuesioner. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh penulis melalui kuesioner penelitian mengenai variabel Kompetensi SDM sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi SDM

Indikator	Indeks				
	STS	TS	KS	S	SS

	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	Rata
											-
											Rata
Ketrampilan	0	0	10	20	18	54	48	19	24	12	3,86
								2		0	
Pengetahuan	0	0	4	8	19	57	56	22	21	10	3,94
								4		5	
Kemampuan	0	0	19	38	37	11	27	10	17	85	3,42
						7		8			
											Nilai rata-rata
											3,74

Sumber : Data Primer yang diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa diketahui nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Kompetensi SDM sebesar 3,74 yang berada pada interval 3,41 – 4,20 atau tergolong dalam kategori baik. Dengan rata rata variabel kompetensi SDM yang baik maka dapat diartikan kompetensi SDM memiliki peranan yang tinggi dalam menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja usaha UMKM Fashion di Kota Semarang. Indikator Ketrampilan menyampaikan intruksi dengan jelas yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata sebesar 3,86 termasuk kedalam kategori baik, hal tersebut menyimpulkan bahwa dalam menjalankan usaha, pemilik usaha harus memiliki Ketrampilan dengan baik sehingga pelaku usaha memiliki modal yang lebih baik tentang aspek ketrampilan dalam

menjalankan usaha untuk meningkatkan serta mendukung pertumbuhan usahanya.

Sementara pada hasil lainya dengan indikator pengetahuan para responden menyampaikan persepsi dengan baik, hal tersebut menunjukkan pada besarnya nilai rata-rata tertinggi dengan hasil nilai 3,94 termasuk dalam kategori baik, hasil tersebut menyimpulkan bahwa pengetahuan memungkinkan para pelaku usaha untuk mengakses dan memanfaatkan pemahaman mereka tentang berwirausaha secara baik dan bijak untuk kebutuhan operasional usaha maupun dalam ekspansi usaha. Pengetahuan yang baik dalam mengelola usaha dapat membantu pelaku usaha merencanakan strategi yang tepat dalam memanfaatkan setiap sumber pengetahuan dan ilmu-ilmu yang dimiliki oleh pelaku usaha untuk mendukung pertumbuhan pelaku Usaha mikro kecil Fashion Kota Semarang. Hal tersebut sebanding dengan hasil nilai rata-rata indikator kemampuan dengan nilai rata-rata sebesar 3,42 yang termasuk dalam kategori baik, namun hasil tersebut lebih rendah dibandingkan nilai rata-rata indikator lainnya. Rendahnya nilai rata-rata ini menunjukkan kompetensi SDM pemilik usaha terkait kemampuan masih belum optimal sehingga dapat berdampak pada operasional usaha.

4.3.2 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik

Variabel Motivasi Intrinsik diukur menggunakan 3 buah Indikator yaitu Menggunakan kemampuan terbaik, Mencapai tujuan maksimal, Kemajuan pekerjaan yang tersusun atas 3 pertanyaan kuesioner. Adapun

tanggapan responden terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh penulis melalui kuesioner penelitian mengenai variabel Motivasi Intrinsik sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Intrinsik

Indikator	Indeks										Rata- Rata
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Menggunakan kemampuan terbaik	1	1	3	6	32	96	47	188	17	85	3,76
Mencapai tujuan maksimal	2	2	4	8	32	96	50	200	12	60	3,66
Kemajuan pekerjaan	0	0	4	8	27	81	60	240	9	45	3,74
Nilai rata-rata											3,72

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Motivasi Intrinsik sebesar 3,72 yang berada pada interval 3,41 – 4,20 atau tergolong dalam kategori baik. Nilai rata rata pada variabel Motivasi Intrinsik menunjukkan nilai yang baik artinya motivasi memiliki posisi yang penting untuk memberikan dorongan kepada pelaku usaha untuk senantiasa meningkatkan usaha bisnisnya. Indikator Menggunakan kemampuan terbaik dengan nilai rata-rata 3,76 termasuk dalam kategori baik, hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku usaha mikro kecil fashion kota semarang memiliki motivasi yang terdapat pada setiap mereka Menggunakan kemampuan terbaik

Menciptakan ide ide inovatif	0	0	10	20	30	90	43	172	17	85	3,67
Menerapkan ide ide inovatif	1	1	9	18	32	96	47	188	11	55	3,58
Tindakan berkelanjutan berdasarkan ide ide inovatif	1	1	7	14	37	117	43	172	12	60	3,58
Nilai rata-rata											3,61

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Perilaku Inovatif sebesar 3,61 yang berada pada interval 3,41 – 4,20 atau tergolong dalam kategori baik. Hasil nilai rata-rata Indikator menghasilkan ide ide inovatif menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,67, hal tersebut menunjukkan bahwa pelaku usaha mampu menghasilkan ide ide inovatif pada usahanya untuk memperbanyak serta memperbarui produk produk yang dijual oleh UMKM. Nilai rata-rata dari indikator Menerapkan ide ide inovatif sebesar 3,58 hal tersebut menyimpulkan bahwa penerapan ide ide inovatif yang tepat memungkinkan pelaku usaha memiliki kesempatan yang lebih untuk setiap saat menyesuaikan beberapa perilaku perilaku baru dengan lebih baik dan bijak sehingga dapat mengoptimalkan inovasi dalam membantu mengoptimalkan kinerja usaha.

Nilai rata-rata dari indikator Tindakan berdasarkan ide ide inovatif sebesar 3,58, hal ini mengidentifikasi bahwa tindakan berdasarkan ide ide inovatif yang lebih tinggi dapat menambah perilaku baru pemilik usaha

dalam rangka mengekspor perilaku inovatif dan menjadi salah satu faktor pendorong optimalisasi kinerja usaha mereka.

4.3.4 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Usaha UMKM

Variabel Perilaku inovatif diukur menggunakan 4 buah Indikator yaitu Peningkatan Penjualan, Pertumbuhan Modal, Pertumbuhan Tenaga Kerja, Pertumbuhan Keuntungan yang tersusun atas 4 pertanyaan kuesioner. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh penulis melalui kuesioner penelitian mengenai variabel Kinerja usaha sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Usaha

Indikator	Indeks										Rata	
	STS		TS		KS		S		SS			-
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Peningkatan Penjualan	0	0	1	2	15	45	37	148	47	23	4,20	
Pertumbuhan Modal	0	0	3	6	15	45	49	196	33	16	4,12	
Pertumbuhan Tenaga Kerja	0	0	8	16	32	96	41	164	19	95	3,71	
Pertumbuhan Keuntungan	0	0	2	40	27	81	42	168	11	55	3,44	
	Nilai rata-rata										3,86	

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja UMKM 3,86 yang berada pada interval 3,41-4,20 atau tergolong dalam kategori baik. Pada indikator peningkatan penjualan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,20 yang tergolong kedalam kategori baik. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pada hasil indikator peningkatan penjualan menyampaikan persepsi yang baik, dimana hasil menunjukkan pada besarnya nilai rata-rata 3,74 yang termasuk kategori baik, hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan peningkatan penjualan yang meningkat secara terus menerus dapat mempengaruhi kinerja UMKM.

Sementara, hasil hitung nilai rata-rata pada indikator pertumbuhan modal memiliki hasil 4,12 yang masih tergolong kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa dengan pertumbuhan modal yang baik atau stabil maka kinerja UMKM tersebut semakin baik. Hasil nilai rata-rata pada indikator pertumbuhan tenaga kerja memiliki hasil 3,71 yang masih tergolong kategori baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin banyak tenaga kerja yang dimiliki pada suatu UMKM maka semakin baik pula Kinerja UMKM tersebut dan hasil nilai rata-rata pada indikator yang terakhir yaitu pertumbuhan keuntungan memiliki hasil 3,44 yang masih tergolong kategori baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin banyak keuntungan yang dihasilkan pada suatu UMKM maka semakin baik pula Kinerja UMKM tersebut.

4. 4 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas *Product Momen Pearson Correlation* bertujuan untuk menganalisis setiap pernyataan dari responden dalam kuesioner sehingga dapat digunakan untuk mengukur target yang diinginkan. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor item indikator dengan total skor yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas sebagai berikut:

- 1) Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel
 1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid
 2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid
- 2) Membandingkan nilai sig. (2-tailed) dengan probabilitas 0,05
 1. Jika nilai sig. (2-tailed) $<$ 0,05, dan Pearson Correlation bernilai positif maka item soal angket tersebut valid
 2. Jika nilai sig. (2-tailed) $<$ 0,05, dan Pearson Correlation bernilai negatif maka item soal angket tersebut tidak valid
 3. Jika nilai sig. (2-tailed) $>$ 0,05 maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan rumus dasar pengambilan keputusan diatas maka perhitungan Uji Validitas Instrumen penelitian setiap variabel pada masing-masing item indikator sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Statistik Hitung		Keputusan
		r hitung	r tabel	
Kompetensi SDM	X1.1	0,797	0,196	Valid
	X1.2	0,467	0,196	Valid
	X1.3	0,808	0,196	Valid
Motivasi Intrinsik	X2.1	0,874	0,196	Valid
	X2.2	0,876	0,196	Valid
	X2.3	0,801	0,196	Valid
Perilaku Inovatif	Z1.1	0,886	0,196	Valid
	Z1.2	0,859	0,196	Valid
	Z1.3	0,860	0,196	Valid
Kinerja Usaha	Y1.1	0,648	0,196	Valid
	Y1.2	0,637	0,196	Valid
	Y1.3	0,777	0,196	Valid
	Y1.4	0,701	0,196	Valid

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan hasil perhitungan Uji Validitas instrumen penelitian yang menyimpulkan bahwa semua nilai indikator yang digunakan sebagai instrumen penelitian dalam mengukur variabel-variabel penelitian ini mempunyai koefisiensi korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,196 dengan dasar keputusan nilai r tabel menggunakan degree of freedom ($df = n-2$) yang menggunakan nilai alpha 0,05 sehingga ditemukan nilai r tabel sebesar 0,196 (nilai r tabel untuk nilai $n = 100$). Sehingga semua indikator dari masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah metode untuk mengukur konsistensi dan stabilitas data atau temuan, Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Pengujian tersebut bertujuan untuk menunjukkan serta membuktikan bahwa

suatu instrument dapat diukur pada tingkat kepercayaan sehingga data tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Sugiyono 2018). Koefisiensi alpha dapat dikatakan reliabel ketika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Dalam penelitian ini penulis akan menguji reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 29. Hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompetensi SDM	0,693	Reliabel
2	Motivasi Intrinsik	0,808	Reliabel
3	Perilaku Inovatif	0,837	Reliabel
4	Kinerja Usaha	0,651	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan serta diketahui nilai koefisiensi pada masing-masing variabel yaitu Kompetensi SDM, Motivasi Intrinsik, Perilaku Inovatif, dan Kinerja Usaha UMKM memperoleh nilai yang reliabel dengan hasil Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, sehingga semua item pertanyaan yang digunakan di dalam penelitian ini dapat diandalkan atau reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan dan bertujuan untuk mendeteksi adanya potensi penyimpangan yang dapat mempengaruhi validitas model regresi, sehingga model yang dihasilkan dapat memenuhi kriteria kelayakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian asumsi klasik mencakup beberapa metode untuk memastikan kesesuaian model pada penelitian sebagai berikut:

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau sebaliknya, analisis parametrik seperti regresi linier terdapat syarat bahwa data harus berdistribusi secara normal (Soegiyono 2013). Uji normalitas dilakukan dengan analisis statistik one sample Kolmogorov-Smirnov Test. Analisis grafik dilakukan dengan cara memplotkan variabel dengan standardized residual. Berikut hasil diagram atau grafik yang diolah menggunakan bantuan dari IBM SPSS 29. Syarat pengambilan keputusan hasil uji normalitas sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
2. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Tabel 4. 10 Uji Normalitas Model Regresi 1

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		.0000000
Std. Deviation		1.69699024
Most Extreme Differents	Absolut	.067
	Positive	.067
	Negative	-.063
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan hasil analisis uji Kolmogorov-Smirnov Test dengan nilai signifikansi atau nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi 1 berdistribusi secara normal, atau dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Kompetensi SDM, dan Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Inovatif terdistribusi secara normal.

Tabel 4. 11 Uji Normalitas Model Regresi 2

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		.0000000
Std. Deviation		1.77886918
Most Extreme Differents	Absolut	.077
	Positive	.045
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.150 ^{c,d}

-
- a. Test distribution is Normal.
-
- b. Calculated from data.
-
- c. Lilliefors Significance Correction.
-
- d. This is a lower bound of the true significance.
-

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan hasil analisis uji Kolmogorov-Smirnov Test dengan nilai signifikansi atau nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,150 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi 2 berdistribusi secara normal, atau dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Kompetensi SDM, Motivasi Intrinsik, Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Usaha UMKM dapat dikatakan berdistribusi secara normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji serta untuk mengetahui apakah dalam model regresi apakah ditemukan atau terdapat adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi bisa dinyatakan baik apabila tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, karena jika hal tersebut terdapat pada variabel bebas maka variabel-variabel bebas tersebut terjadi sebuah kemiripan atau multikol. Adanya multikolinearitas pada masing-masing variabel bebas masih menghasilkan yang BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), tetapi menyebabkan suatu model mempunyai varian yang besar sehingga mendapatkan estimasi yang tepat. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collineary Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	

Model Regresi 1			
Kompetensi SDM	0,845	1,183	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Intrinsik	0,845	1,183	Bebas Multikolinearitas
Var. Dependen Perilaku Inovatif			
Model Regresi 2			
Kompetensi SDM	0,627	1,596	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Intrinsik	0,769	1,301	Bebas Multikolinearitas
Perilaku Inovatif	0,586	1,705	Bebas Multikolinearitas
Var. Dependen Kinerja Usaha			

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan hasil analisis Uji Multikolinearitas yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 menyimpulkan bahwa nilai VIF < 10,00, dan nilai Tolerance > 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi 1 dan model regresi 2 tidak menunjukkan multikolinearitas, yang berarti tidak menunjukkan adanya hubungan antar variabel bebas atau variabel independen.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji serta mengetahui apakah dalam model regresi terjadi gejala heteroskedastisitas yang dapat dilakukan melalui uji Glejser sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Persamaan Regresi	Signifikansi	Keterangan
Model Regresi 1		
Kompetensi SDM	0,137	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Intrinsik	0,163	Bebas Heteroskedastisitas
Model Regresi 2		
Kompetensi SDM	0,711	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Intrinsik	0,842	Bebas Heteroskedastisitas
Perilaku Inovatif	0,179	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan hasil analisis uji Glajser pada tabel 4.13 menyimpulkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel baik pada model regresi 1 maupun model regresi 2 lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa tidak terdapat variabel yang mendukung tidak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi 1 maupun model regresi 2.

4. 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel Kompetensi SDM, Motivasi Intrinsik, Perilaku Inovatif, dan Kinerja Usaha UMKM. Penulis menggunakan 2 buah persamaan model regresi yang bertujuan untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan, maka perlu

menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Berganda

Persamaan Regresi	Koefisien	T hitung	Sig
Model Regresi 1			
Kompetensi SDM	492	5860	<0,001
Motivasi Intrinsik	263	3113	0,002
Model Regresi 2			
Kompetensi SDM	251	2530	0,013
Motivasi Intrinsik	222	2484	0,015
Perilaku Inovatif	312	3050	0,003

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda sehingga diperoleh persamaan model regresi penelitian dan interpretasi sebagai berikut:

Persamaan Regresi 1:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Keterangan: :

Y1 : Perilaku Inovatif

X1 : Kompetensi SDM

X2 : Motivasi Intrinsik

β_1, β_2 : Koefisien Beta

e : Standart error Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil Uji analisis regresi berganda pada model regresi 1 diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

$$Y1 = 0,532 X1 + 0,297 X2 + e1$$

- a. Nilai koefisiensi Kompetensi SDM (X1) diperoleh sebesar 0,532 dengan hasil menunjukkan angka positif, sehingga dapat disimpulkan Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Usaha UMKM. Artinya semakin tinggi tingkat Kompetensi SDM yang dimiliki oleh pelaku UMKM Kuliner Kota Semarang, maka semakin tinggi pula potensi meningkatnya Kinerja Usaha UMKM tersebut. Dengan Kompetensi SDM yang baik, pelaku usaha akan lebih mampu dalam mengelola operasional usaha dengan beberapa keahlian yang lebih efektif, sehingga Kompetensi SDM berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja usaha dan perkembangan usaha pelaku UMKM Fashion di Kota Semarang.
- b. Nilai koefisiensi Motivasi Intrinsik (X2) diperoleh sebesar 0,297 dengan hasil menunjukkan angka positif, sehingga dapat disimpulkan Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Usaha UMKM. Artinya semakin baik Motivasi Intrinsik yang dimiliki oleh pelaku UMKM, maka semakin besar pula dorongan-dorongan yang mempengaruhi kinerja usaha mereka. Dengan Motivasi yang baik, memungkinkan pelaku usaha untuk mendapatkan tambahan dorongan yang diperlukan untuk

menambah semangat bekerja, berinovasi, serta meningkatkan kapasitas operasional usaha, sehingga Motivasi Intrinsik berkontribusi positif terhadap keberlanjutan usaha mereka.

Persamaan Regresi2 :

$$Y2 = \beta1 X1 + \beta2 X2 + \beta3 Y1 + e2$$

Keterangan: :

Y2 : Kinerja Usaha UMKM

X1 : Kompetensi SDM

X2 : Motivasi Intrinsik

X3 : Perilaku Inovatif

$\beta1, \beta2, \beta2$: Koefisien Beta

e : Standart error Kinerja Usaha UMKM

Berdasarkan hasil Uji analisis regresi berganda pada model regresi 2 diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

$$Y2 = 0,278 X1 + 0,262 X2 + 0,326 Y1 + e2$$

- a. Nilai koefisiensi Kompetensi SDM (X1) diperoleh sebesar 0,278 dengan hasil menunjukkan angka positif, sehingga dapat disimpulkan Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Usaha UMKM. Artinya semakin tinggi tingkat Kompetensi SDM yang dimiliki oleh pelaku UMKM Kuliner Kota Semarang, maka semakin tinggi pula potensi meningkatnya Kinerja Usaha UMKM tersebut. Dengan Kompetensi SDM yang baik, pelaku usaha akan lebih mampu

dalam mengelola operasional usaha dengan beberapa keahlian yang lebih efektif, sehingga Kompetensi SDM berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja usaha dan perkembangan usaha pelaku UMKM Fashion di Kota Semarang.

- b. Nilai koefisiensi Motivasi Intrinsik (X_2) diperoleh sebesar 0,262 dengan hasil menunjukkan angka positif, sehingga dapat disimpulkan Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Usaha UMKM. Artinya semakin baik Motivasi Intrinsik yang dimiliki oleh pelaku UMKM, maka semakin besar pula dorongan-dorongan yang mempengaruhi kinerja usaha mereka. Dengan Motivasi yang baik, memungkinkan pelaku usaha untuk mendapatkan tambahan dorongan yang diperlukan untuk menambah semangat bekerja, berinovasi, serta meningkatkan kapasitas operasional usaha, sehingga Motivasi Intrinsik berkontribusi terhadap keberlanjutan usaha mereka.
- c. Nilai koefisiensi Perilaku Inovatif (Z) diperoleh sebesar 0,326 dengan hasil menunjukkan angka positif, sehingga dapat disimpulkan Perilaku Inovatif berpengaruh positif terhadap Kinerja Usaha UMKM. Artinya semakin tinggi jumlah Perilaku Inovatif yang dikeluarkan pelaku usaha, maka semakin besar pula peluang dalam mendukung pertumbuhan usaha tersebut. Dukungan perilaku yang terus berubah seiringan dengan keinginan pasar yang optimal dapat membantu pelaku usaha

dalam meningkatkan operasional usaha, ekspansi usaha, serta melakukan inovasi produk dan layanan sehingga memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan usaha.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji f (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji baik tidaknya model regresi dan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama sama (simultan). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel yang memiliki signifikansi 0,05 atau 5%. Suatu variabel independen dapat dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berikut adalah hasil uji F :

Tabel 4. 15 Hasil Uji Signifikansi Uji F (Simultan)

Model	F-Statistic	Signifikansi
Model 1	34.196	<0,001
Model 2	22.231	<0,001

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi (sig) memiliki nilai sebesar <0,001. Karena nilai signifikansi <0,001 < 0,05 maka tingkat pada uji tersebut dapat diterima dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1, H2, H3, H4 dan H5 diterima atau dengan kata lain Kompetensi SDM, Motivasi Intrinsik, dan Perilaku inovatif berpengaruh terhadap Kinerja Usaha UMKM.

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai f hitung pada model 1 sebesar 34.196 angka tersebut lebih besar daripada F tabelnya yaitu 2,70 dan pada model 2 sebesar 22.231 angka tersebut lebih besar daripada F tabelnya yaitu 2,70. Berdasarkan hasil tersebut maka model yang digunakan adalah tepat sehingga Kompetensi SDM, Motivasi Intrinsik, dan Perilaku Inovatif sebagai variabel independen signifikan mempengaruhi Kinerja usaha pada UMKM Fashion di Kota Semarang.

4.7.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial di gunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) secara parsial (Sendiri) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variable (Y). Pengujian hipotesis dilakukan melalui regresi yang menggunakan program SPSS Statistik versi 29 dengan membandingkan tingkat signifikasinya (Sig t) masing-masing variabel independen dengan taraf sig $\alpha = 0,05$. Dalam Uji parsial ini diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variable bebas terhadap variabel terikat. Kriteria uji-t dilakukan melalui dasar pengambilan keputusan pada nilai signifikansi t tabel Coefficients atau dengan cara membandingkan t hitung terhadap t tabel. Hasil analisis uji-t dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Signifikan Uji t (Parsial)

Pengaruh Antar Variabel	T hitung	T tabel	Sig t	Keterangan
Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif	5,820	1,984	<0,001	H1 Diterima
Motivasi Intrinsik berpengaruh	3,113	1,984	0,002	H2 Diterima

positif terhadap Perilaku Inovatif				
Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Usaha UMKM	2,530	1,984	0,013	H3 Diterima
Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Usaha UMKM	2,484	1,984	0,015	H4 Diterima
Perilaku Inovatif berpengaruh positif terhadap Kinerja usaha	3,050	1,984	0,003	H5 Diterima

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis, 2024

a. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil analisis atas hasil uji signifikansi Uji t (Parsial) dengan bantuan alat analisis IBM Statistik SPSS didapatkan nilai t hitung sebesar 5,820 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 dan hasil nilai signifikansi sebesar $<0,001$ yang hasilnya kurang dari nilai alpha yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) Kompetensi SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif (H1) dapat diterima.

b. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil analisis pada uji signifikansi Uji t (Parsial) dengan bantuan alat analisis IBM Statistik SPSS didapatkan nilai t hitung sebesar 3,113 yang hasilnya lebih besar dari t tabel yaitu 1,984 dan hasil nilai signifikansi sebesar 0,002 yang hasilnya lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Penjelasan tersebut dapat

disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yaitu Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif, dengan demikian hipotesis yang menyatakan Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif (H2) dapat diterima.

c. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Usaha UMKM

Berdasarkan hasil analisis pada uji signifikansi Uji t (Parsial) dengan bantuan alat analisis IBM Statistik SPSS didapatkan nilai t hitung sebesar 2,350 yang hasilnya lebih besar dari t tabel yaitu 1,984 dan hasil nilai signifikansi sebesar 0,013 yang hasilnya lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yaitu Kompetensi SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha UMKM, dengan demikian hipotesis yang menyatakan Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Usaha UMKM (H3) dapat diterima.

d. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Usaha UMKM

Berdasarkan hasil analisis pada uji signifikansi Uji t (Parsial) dengan bantuan alat analisis IBM Statistik SPSS didapatkan nilai t hitung sebesar 2,484 yang hasilnya lebih besar dari t tabel yaitu 1,984 dan hasil nilai signifikansi sebesar 0,015 yang hasilnya lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) yaitu Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja usaha

UMKM, dengan demikian hipotesis yang menyatakan Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Usaha UMKM (H4) dapat diterima.

e. Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Usaha UMKM

Berdasarkan hasil analisis pada uji signifikansi Uji t (Parsial) dengan bantuan alat analisis IBM Statistik SPSS didapatkan nilai t hitung sebesar 3,050 yang hasilnya lebih besar dari t tabel yaitu 1,984 dan hasil nilai signifikansi sebesar 0,002 yang hasilnya lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) yaitu Perilaku Inovatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha UMKM, dengan demikian hipotesis yang menyatakan Perilaku Inovatif berpengaruh positif terhadap Kinerja Usaha UMKM (H5) dapat diterima.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinasi (R^2) digunakan yang bertujuan untuk mengukur besaran pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat ditunjukkan dengan hasil pengujian nilai Adjusted R Square dengan pertimbangan agar data tidak bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model penelitian. Berikut hasil uji Koefisien determinasi (R^2) yang telah dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

	Nilai R Square	Adjust R Square
Model Regresi 1	0,414	0,401
Model Regresi 2	0,410	0,391

Sumber : Data primer data yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan hasil analisis Uji Koefisien Determinasi (R²) pada masing-masing model regresi. Hasil Uji Koefisien determinasi (R²) pada model regresi 1 menghasilkan nilai R Square sebesar 0,414 atau setara dengan 41,4%. Hal tersebut menyimpulkan bahwa variabel Kompetensi SDM dan Motivasi Intrinsik mampu memperhitungkan variabel Perilaku Inovatif. Sedangkan sisanya sebesar 58,6% dapat dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

Hasil analisis Uji Koefisien Determinasi (R²) pada model regresi 2 menghasilkan nilai R Square sebesar 0,410 atau setara dengan 41%. Hal tersebut menyimpulkan bahwa variabel Kompetensi SDM, Motivasi Intrinsik, dan Perilaku Inovatif mampu memperhitungkan variabel Kinerja Usaha UMKM. Sedangkan sisanya sebesar 59% dapat dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Perilaku Inovatif

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif pelaku UMKM Fashion Kota Semarang. Hal tersebut nampak pada apabila pengetahuan semakin baik maka akan meningkatkan ide ide inovatif baru. Keterampilan semakin baik maka penerapan ide ide inovatif pada pelaku usaha semakin meningkat. Kemampuan yang tinggi maka tingkat tindakan yang didasarkan pada ide ide inovatif semakin meningkat.

Dengan tingkat pengetahuan yang baik pada pelaku UMKM, seperti pengetahuan bisnis dasar, manajemen keuangan, pengetahuan pemasaran, pengetahuan pengelolaan sumber daya manusia, dan strategi jangka panjang, sehingga memudahkan pelaku usaha untuk menciptakan ide ide inovatif yang baru. Keterampilan yang baik, seperti keterampilan komunikasi, negosiasi, analisis, keterampilan networking dan keterampilan inovasi dan kreatifitas, meningkatkan penerapan ide ide inovatif pelaku usaha fashion. Kemampuan yang memadai dalam manajerial dan inovasi mampu meningkatkan tindakan tindakan inovatif sehingga mendukung kinerja dan keberlanjutan usaha UMKM.

Hasil ini diperkuat atau sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Darmaileny, Zulfina Adriani, dan Fitriaty Fitriaty 2022), (Harun, Haris, dan Djafri 2021) dan (A. D. Prayoga dan Nurchayati 2023) yang

menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap perilaku inovatif pelaku usaha UMKM fashion di kota Semarang.

4.8.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Perilaku Inovatif

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif pelaku UMKM Fashion Kota Semarang. Hal tersebut nampak pada apabila pelaku usaha menggunakan kemampuan yang terbaiknya semakin baik maka akan meningkatkan ide ide inovatif baru. Kemajuan pekerjaan semakin baik maka penerapan ide ide inovatif pada pelaku usaha semakin meningkat. Dengan tingkat pencapaian tujuan maksimal yang tinggi maka tingkat tindakan yang didasarkan pada ide ide inovatif semakin meningkat.

Dengan tingkat penggunaan kemampuan terbaiknya yang maksimal pada pelaku UMKM, seperti strategi manajerial yang efisien, analisis keuangan yang tepat, pemasaran yang kreatif, negosiasi yang menguntungkan, kepemimpinan yang inspiratif, inovasi yang berkelanjutan, adaptasi terhadap perubahan dan manajemen waktu yang baik, sehingga memudahkan pelaku usaha untuk menciptakan ide ide inovatif yang baru. Kemajuan pekerjaan yang baik, seperti peningkatan penjualan, peningkatan ekspansi pasar, peningkatan inovasi produk, peningkatan kualitas layanan, peningkatan keberhasilan negosiasi, peningkatan respons terhadap perubahan pasar dan peningkatan sustainabilitas usaha meningkatkan penerapan ide ide inovatif pelaku usaha fashion. Tingkat pencapaian tujuan yang maksimal dalam manajerial dan

inovasi mampu meningkatkan tindakan inovatif sehingga mendukung kinerja dan keberlanjutan usaha UMKM.

Hasil ini diperkuat atau sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Fikri dan Laily 2022), (Fathiyah, Andriani, dan Fitriaty 2022) dan (Anggraini dan Mansyur 2024) yang menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif secara signifikan terhadap perilaku inovatif pelaku usaha UMKM fashion di kota Semarang.

4.8.3 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Usaha UMKM

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha UMKM Fashion Kota Semarang. Hal tersebut nampak pada apabila pengetahuan semakin baik maka akan meningkatkan penjualan dan pertumbuhan modal. Ketrampilan semakin baik maka pertumbuhan tenaga kerja semakin meningkat. Kemampuan yang tinggi maka tingkat pertumbuhan keuntungan semakin meningkat.

Dengan tingkat pengetahuan yang baik pada pelaku UMKM, seperti pengetahuan bisnis dasar, manajemen keuangan, pengetahuan pemasaran, pengetahuan pengelolaan sumber daya manusia, dan strategi jangka panjang, sehingga memudahkan pelaku usaha untuk meningkatkan penjualan dan pencarian modal dalam rangka menumbuhkan modal usaha. Ketrampilan yang baik, seperti ketrampilan komunikasi, negosiasi, analisis, ketrampilan networking, ketrampilan dalam melakukan rekrutmen karyawan dan ketrampilan inovasi dan kreatifitas, meningkatkan

pertumbuhan tenaga kerja. Kemampuan yang memadai dalam manajerial dan inovasi mampu meningkatkan pertumbuhan keuntungan sehingga mendukung kinerja dan keberlanjutan usaha UMKM.

Hasil ini diperkuat atau sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Samira dkk. 2023) (Diana, Hakim, dan Fahmi 2022) (Millendra dan Marwan 2022) yang menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja usaha UMKM fashion dikota semarang.

4.8.4 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Usaha UMKM

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha UMKM Fashion Kota Semarang. Hal tersebut nampak pada apabila pelaku usaha menggunakan kemampuan yang terbaiknya semakin baik maka akan meningkatkan penjualan dan pertumbuhan modal. Kemajuan pekerjaan semakin baik maka pertumbuhan karyawan semakin meningkat. Dengan tingkat pencapaian tujuan maksimal yang tinggi maka tingkat pertumbuhan keuntungan semakin meningkat.

Dengan tingkat penggunaan kemampuan terbaiknya yang maksimal pada pelaku UMKM, seperti strategi manajerial yang efisien, analisis keuangan yang tepat, pemasaran yang kreatif, negosiasi yang menguntungkan, kepemimpinan yang inspiratif, inovasi yang berkelanjutan, adaptasi terhadap perubahan, manajemen keuangan yang baik dan manajemen waktu yang baik, sehingga memudahkan pelaku usaha

untuk mencapai peningkatan penjualan dan pertumbuhan modal. Kemajuan pekerjaan yang baik, seperti pencapaian tujuan, peningkatan ekspansi pasar, peningkatan inovasi produk, peningkatan kualitas layanan, peningkatan keberhasilan negosiasi, peningkatan respons terhadap perubahan pasar dan peningkatan sustainabilitas usaha meningkatkan pertumbuhan karyawan. Tingkat pencapaian tujuan yang maksimal dalam manajerial dan inovasi mampu meningkatkan pertumbuhan keuntungan sehingga mendukung kinerja dan keberlanjutan usaha UMKM.

Hasil ini diperkuat atau sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Mufidah dan Fitri t.t.) (Utami 2019) (Nisa dan Ziyad t.t.) yang menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja usaha UMKM fashion dikota semarang.

4.8.5 Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Usaha UMKM

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Perilaku Inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha UMKM Fashion Kota Semarang. Hal tersebut nampak pada apabila pelaku usaha mampu menghasilkan ide ide inovatif semakin baik maka akan meningkatkan penjualan dan pertumbuhan modal. Penerapan ide ide inovatif semakin baik maka pertumbuhan karyawan semakin meningkat. Tindakan berdasarkan ide ide inovatif yang baik maka tingkat pertumbuhan keuntungan semakin meningkat.

Dengan tingkat hasil ide ide inovatif yang tinggi oleh pelaku UMKM, seperti pemasaran digital yang kreatif, program loyalitas

pelanggan, kolaborasi dengan influencer, pengenalan produk baru, penjualan melalui e-commerce, pemasaran berbasis data, penyediaan layanan pelanggan yang unggul, penawaran bundling produk, event dan pop-up store dan crowdfunding untuk modal sehingga memudahkan pelaku usaha untuk meningkatkan penjualan dan pencarian modal dalam rangka menumbuhkan modal usaha. Penerapan ide ide inovatif yang baik, seperti program pelatihan dan pengembangan, sistem mentoring, fleksibilitas kerja, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, kultur inovasi, program penghargaan dan pengakuan meningkatkan pertumbuhan tenaga kerja. Tindakan berdasarkan ide ide inovatif yang memadai dalam manajerial dan inovasi mampu meningkatkan pertumbuhan keuntungan sehingga mendukung kinerja dan keberlanjutan usaha UMKM.

Hasil ini diperkuat atau sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (D. I. Prayoga dan Laily 2022) yang menunjukkan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja usaha UMKM fashion dikota semarang.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini, penulis akan mendeskripsikan hasil Kesimpulan penelitian, Saran penelitian, Implikasi, Keterbatasan dan Agenda Penelitiann Mendatang terkait Peningkatan kinerja Usaha Berbasis Perilaku Inovatif Pada UMKM Fashion Kota Semarang.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terkait Peningkatan kinerja Usaha Berbasis Perilaku Inovatif Pada UMKM Fashion Kota Semarang., maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi SDM terhadap Perilaku Inovatif. Artinya, dengan beberapa soft skill atau kompetensi yang kuat dan baik yang dimiliki oleh pelaku usaha terkait konsep pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang baik dapat membantu pelaku usaha untuk menciptakan ide ide inovatif dan memberikan kontribusi yang kuat pada kineeja usaha UMKM bidang fashion di Kota Semarang. Kompetensi SDM sangat penting dalam menumbuhkan perilaku inovatif, karena keterampilan kreatif, kepemimpinan yang mendukung, dan budaya kolaboratif yang kuat memungkinkan karyawan untuk merasa diberdayakan dan termotivasi dalam mengajukan ide-ide baru serta solusi yang kreatif. Sehingga

hipotesis tentang kesesuaian antara variabel Kompetensi SDM terhadap Perilaku Inovatif didukung oleh hasil penelitian.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi intrinsik terhadap

Perilaku inovatif. Artinya, bahwa semakin baik motivasi intrinsik yang dimiliki oleh pemilik usaha mikro kecil bidang fashion di kota Semarang, maka semakin besar pula potensi untuk menumbuhkan ide ide inovatif dari karyawan seperti menghasilkan ide ide inovatif, menerapkan ide ide inovatif dan melakukan tindakan berdasarkan ide ide inovatif. Dengan motivasi intrinsik yang terus berkembang, maka dapat membantu pelaku usaha untuk dapat mendorong perilaku perilaku inovatif yang diperlukan untuk ekspansi usaha, berinovasi dalam meningkatkan produk usaha, serta dapat meningkatkan kapasitas operasional untuk menciptakan peluang baru. Sehingga hipotesis tentang kesesuaian antara variabel motivasi intrinsik terhadap perilaku inovatif didukung oleh hasil penelitian

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi SDM terhadap Kinerja Usaha UMKM. Artinya, bahwa ketika pelaku usaha memiliki Kompetensi SDM yang baik dan memadai, pelaku usaha akan lebih mampu dalam mengelola usahanya dengan lebih baik. Pelaku usaha dapat memahami Kompetensi kompetensi yang diperlukan dalam usaha seperti, pengetahuan, ketrampilan, serta kemampuan yang lebih efektif dan efisien, sehingga kompetensi SDM dapat berperan sebagai

salah satu faktor penunjang dalam peningkatan kinerja usaha serta sebagai pendukung untuk mengembangkan usaha dalam mencapai profitabilitas yang memadai terhadap keberlangsungan usaha. Sehingga hipotesis tentang kesesuaian antara variabel Kompetensi SDM terhadap Kinerja Usaha UMKM didukung oleh hasil penelitian.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Usaha UMKM. Artinya, bahwa dengan Motivasi Intrinsik yang baik, maka dapat membantu pelaku usaha untuk memperoleh dorongan dorongan seperti menggunakan kemampuan yang terbaik pelaku usaha, mencapai atau memperoleh tujuan yang maksimal dan adanya kemajuan dalam pekerjaan dalam rangka memperoleh hasil kerja yang maksimal. Tanpa dorongan yang maksimal, banyak pelaku usaha yang tidak dapat bertahan lama karena tidak ada dorongan semangat dalam berusaha. Hal tersebut menyimpulkan bahwa motivasi Intrinsik mampu berperan penting dalam memberikan dorongan yang dibutuhkan oleh pelaku UMKM untuk keberlangsungan dan pertumbuhan usahanya. Sehingga, hipotesis tentang kesesuaian antara variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Usaha UMKM dapat didukung oleh hasil penelitian.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku inovatif terhadap kinerja usaha UMKM. Artinya, bahwa sebagian besar pelaku usaha mikro kecil bidang fashion kota Semarang mempunyai perilaku inovatif yang baik, sehingga memudahkan pelaku usaha untuk

mendapatkan ide ide inovatif baru dalam usaha yang dibutuhkan untuk keberlanjutan usaha mereka. Bahwa semakin banyak ide ide yang dihasilkan oleh pelaku usaha bidang fashion, maka semakin besar pula potensi pelaku usaha untuk mengembangkan kualitas produk, memperluas usaha, serta meningkatkan kinerja, sehingga potensi kinerja usaha juga semakin meningkat. Hasil ide inovatif dapat dimanfaatkan pelaku usaha bidang fashion dalam pemasaran, keuangan dan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan operasional usaha. Sehingga hipotesis tentang kesesuaian antara variabel perilaku inovatif terhadap kinerja usaha UMKM dapat didukung oleh hasil penelitian.

5.2 Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini menguatkan teori perusahaan berbasis sumber daya bahwa Kompetensi SDM, Motivasi Intrinsik dan Perilaku Inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja Usaha UMKM. Temuan ini mendukung gagasan bahwa pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta dorongan semangat dalam bekerja mampu menghasilkan ide ide yang terbaharukan atau inovatif sehingga memungkinkan pelaku UMKM untuk mengambil keputusan bisnis yang lebih bijak, meningkatkan efisiensi operasional, dan meraih kinerja usaha yang lebih baik dalam rangka meningkatkan kinerja usaha UMKM.

2. Implikasi Praktis

a. Bagi Pelaku UMKM

Menurut data statistik yang diolah oleh penulis menunjukkan bahwa nilai rata rata tanggapan responden pada variabel perilaku inovatif yang paling rendah, artinya pelaku UMKM perlu meningkatkan perilaku inovatif melalui pelatihan dan workshop serta menciptakan budaya inovasi pada lingkungan kerja agar dapat mengelola usaha dengan lebih efektif, yang akan berdampak pada kinerja usaha mereka.

b. Bagi Pemerintah

Pemerintah harus mengembangkan program pelatihan tentang kompetensi dan menumbuhkan dorongan atau motivasi terutama untuk para pelaku usaha UMKM. Pemerintah juga harus senantiasa memberikan tindakan pelatihan untuk memperluas ide ide inovatif secara berkelanjutan dan program layanan konsultasi berwirausaha agar dapat melakukan inovasi pengelolaan usaha dalam rangka meningkatkan kinerja usaha.

5.3 Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

1. Hasil penelitian tentang Peningkatan Kinerja Usaha berbasis Perilaku Inovatif pada UMKM Fashion di Kota Semarang pada hasil Uji Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,410 atau 41%. Hal tersebut menyimpulkan terdapat 59% faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Usaha UMKM yang tidak dimasukkan kedalam penelitian,

sehingga hal tersebut dapat dikembangkan lebih luas lagi dengan menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Usaha UMKM. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asbari, Novitasari, dan Purwanto 2022) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan perilaku inovatif dapat melalui *trust leadership*. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farhan, Eryanto, dan Saptono 2022) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan Kinerja Usaha UMKM dapat dipengaruhi oleh Literasi Digital dan Orientasi Kewirausahaan. selain itu, hasil dari penelitian lainya menyatakan bahwa Kinerja Usaha UMKM dapat dipengaruhi oleh Pengelolaan Keuangan dan Strategi Pemasaran (Suindari dan Juniariani 2020). Berdasarkan penjelasan deskripsi diatas selain menggunakan variabel yang berbeda, penelitian yang mendatang juga dapat dilakukan dengan menambah jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, sehingga peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama tentang Pertumbuhan UMKM dapat memperoleh hasil dan wawasan peneltian yang lebih baik lagi.

2. Untuk penelitian mendatang dapat dikembangkan lebih baik lagi dengan menggunakan metode dan model yang berbeda, sehingga dapat memperluas cakupan penelitian. Misalnya, menentukan objek penelitian di luar Kota Semarang dengan karakteristik responden dan sektor usaha yang berbeda.

3. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis keterbatasan penelitian pada objek yang kurang luas yaitu hanya berfokus pada usaha mikro kecil bidang kuliner di Kota Semarang dengan mengambil sampel sebanyak 100 responden untuk penelitian. Sehingga, peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian misalnya 150-200 sampel penelitian. Dengan begitu maka cakupan hasil penelitian akan lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- adiguzel, Zafer, Fatma Sonmez Cakir, Dan Irem Kucukoglu. 2024. "Examination Of The Effects Of Innovative Work Behavior And Leadership Support On Employees." *Journal Of Economic And Administrative Sciences*. Doi:10.1108/Jeas-05-2024-0171.
- Agung, Muhammad, Dan Hendra Hendra. 2023. "Inovasi Produk Dalam Konteks Pemasaran Internasional: Strategi Dan Implementasi." *Jurnal Minfo Polgan* 12(2): 2523–28. Doi:10.33395/Jmp.V12i2.13306.
- Anggraini, Shela, Dan Anwar Mansyur. 2024. "Berbagi Pengetahuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan." *Jurnal Manajemen* 20(1).
- Ardiyani, Komala, Dan Lulu' Aadilla. 2021. "Peningkatan Kinerja Umkm Ditinjau Dari Model Pengelolaan Keuangan, Sumber Daya Manusia, Strategi Pemasaran, Dukungan Pemerintah Dan Umur Usaha." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 24.
- Asbari, Masduki, Dewiana Novitasari, Dan Agus Purwanto. 2022. "Pengaruh Trust In Leadership Terhadap Perilaku Inovatif Guru." 01(01).
- Asmoro, Mulyana. "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Sma Negeri 3 Jombang Di Masa Pandemi Covid-19." https://Etd.Repository.Ugm.Ac.Id/Home/Detail_Pencarian_Downloadfiles/1315609.
- Bima, Anugrah, Susi Hendriani, Dan Yulia Efni. 2022. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Berwirausaha, Dan Jiwa Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Pada Pelaku Usaha Industri Kreatif Rotan Di Pekanbaru." *Bahtera Inovasi* 5(2): 115–28. Doi:10.31629/Bi.V5i2.4013.
- Claudia, Meiske, Dan Marijati Sengen. 2022. "Pengaruh Kompetensi Sdm, Kompetensi Wirausaha, Motivasi Berwirausaha Dan Niat Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Kain Sasirangan Di Kotamadya Banjarmasin." *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)* 8(3). Doi:10.20527/Jwm.V8i3.38.
- Coutler, Marry, Robbins. "Manajemen." <https://Onesearch.Id/Author/Home?Author=Stephen+P.Robbins-Mary+Coulter>.
- Darmaileny, Darmaileny, Zulfina Adriani, Dan Fitriaty Fitriaty. 2022. "Pengaruh Tata Kelola Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Perilaku Inovatif Pada Badan Usaha Milik Desa (Bum Desa) Dalam

- Wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(6): 599–612. Doi:10.31933/Jemsi.V3i6.1099.
- Diana, Diana, Luqman Hakim, Dan Muhammad Fahmi. 2022. “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Umkm Di Tangerang Selatan.” *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis* 3(2): 67. Doi:10.24853/Jmmb.3.2.67-74.
- Dwiastuti, Dania Agusta, Dan Arum Etikariena. 2020. “Hubungan Antara Sikap Kompetitif Berlebihan Dan Perilaku Kerja Inovatif.” *Jurnal Diversita* 6(1): 28–39. Doi:10.31289/Diversita.V6i1.2734.
- Fakultas Bisnis Universitas Mitra Indonesia, Helmita Helmita, Naim Naim, Dan Helmita, Naim, Oktavia Nila Sari. 2023. “The Role Of Umkm Human Resource Competency In Improving Umkm Performance In Pujorahayu Village, Kec. Negeri Katon Pesawaran.” *Gema: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi* 15(1): 25–40. Doi:10.47768/Gema.V15.N1.202305.
- Farhan, Muhamad Tsani, Henry Eryanto, Dan Ari Saptono. 2022. “Pengaruh Literasi Digital Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Umkm: (Studi Pada Umkm Sektor Food And Beverage Di Jakarta Selatan).” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2(6): 35–48. Doi:10.55047/Transekonomika.V2i6.265.
- Fathiyah, Fathiyah, Zulfina Andriani, Dan Fitriaty Fitriaty. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 22(3): 2269. Doi:10.33087/Jiubj.V22i3.3057.
- Fikri, Faizul, Dan Nur Laily. 2022. “Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening.” 11.
- Hambali, Imran Rusman. “Pengaruh Motivasi Usaha, Laporan Keuangan Dan Kemandirian Usaha Terhadap Kinerja Usaha Ukm Di Kota Gorontalo.” <https://Repository.Ung.Ac.Id/Karyailmiah/Show/1079/Pengaruh-Motivasi-Usaha-Laporan-Kuangan-Dan-Kemandirian-Usaha-Terhadap-Kinerja-Usaha-Ukm-Di-Kota-Gorontalo.Html>.
- Harun, Olys, Ikhfan Haris, Dan Novianty Djafri. 2021. “Pengaruh Pengalaman Kerja Guru, Iklim Kerja Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Perilaku Inovatif Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se Kabupaten Pohuwato.”

- I.D.K.R. Ardiana, I.A. Brahmayanti, Subaedi. “Kompetensi Sdm Ukm Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Ukm Di Surabaya.” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. Doi:Https://Doi.Org/10.9744/Jmk.12.1.Pp.%2042-55.
- Ilmi, Nida Alfi Nur. 2021. “Peran Umkm Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Masyarakat Dan Strategi Umkm Ditengah Pandemi Covid-19.” *Jurnal Manajemen Bisnis* 18(1): 96–107. Doi:10.38043/Jmb.V18i1.2790.
- K, Jnaneswar, Dan Gayathri Ranjit. 2022. “Explicating Intrinsic Motivation’s Impact On Job Performance: Employee Creativity As A Mediator.” *Journal Of Strategy And Management* 15(4): 647–64. Doi:10.1108/Jsma-04-2021-0091.
- Kurdi, Moh., Dan Unsul Abrar. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 8(1): 115–20. Doi:10.32528/Jmbi.V8i1.7829.
- Kurniawan, Achmad Bayu, Dan Nia Kurniati Bachtiar. “Mengukur Efektifitas Teknologi Informasi Dalam Menunjang Kompetensi Sdm Dalam Peningkatan Kinerja Umkm Makanan Ringan Di Kabupaten Magelang.”
- Laia, Sri Intan. 2022. “Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Usaha Di Telukdalam (Studi Kasus pada Pelaku Usaha Onlineshop Di Kelurahan Pasar Teluk Dalam).” 5.
- Layoo, Nurhidayah, Dan Wahyudin Rahman. 2019. “Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dengan Kinerja Usaha Mikro Kecil Di Kabupaten Banggai.” *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan* 7(1): 29. Doi:10.26740/Jepk.V7n1.P29-44.
- Lorensa, Eliora, Dan Nur Hidayah. 2022. “Pengaruh Inovasi Produk, Orientasi Pasar Dan Media Sosial Terhadap Kinerja Umkm Fashion.” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 4(3): 739–48. Doi:10.24912/Jmk.V4i3.19768.
- Mamengko, Dhea Gabriella, Hendra N. Tawas, Dan Michael Ch. Raintug. 2023. “Pengaruh Orientasi Pasar Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Pemasaran Dengan Keunggulan Bersaing Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kecamatan Kawangkoan).” *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11(1): 486–99. Doi:10.35794/Emba.V11i1.45937.
- Mardanov, Ismatilla. 2021. “Intrinsic And Extrinsic Motivation, Organizational Context, Employee Contentment, Job Satisfaction, Performance And

Intention To Stay.” *Evidence-Based Hrm: A Global Forum For Empirical Scholarship* 9(3): 223–40. Doi:10.1108/Ebhrm-02-2020-0018.

Maulana, Lucky Hikmat, Titiek Tjahja Andari, Dan Ririn Andani. 2021. “Kinerja Usaha Ukm Berbasis Motivasi Dan Lingkungan Usaha.” 7.

Mawuntu, Priska Shirty Thelma, Dan Reynaldo Christian Aotama. 2023. “Analisis Faktor Penghambat Pertumbuhan Umkm Kota Tomohon Di Era New Normal.” *Jurnal Ekobistek* 12(1): 466–72. Doi:10.35134/Ekobistek.V12i1.409.

Metha Aurum Zukhrufani Ainulisany Dan Tulus Budi Sulistyio Radikun. 2022. “Peran Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Industry Pariwisata).” *Efektor* 9(1): 87–100. Doi:10.29407/E.V9i1.16971.

Millendra, Febbyo, Dan Marwan Marwan. 2022. “Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Modal Finansial Terhadap Kinerja Usaha Kerajinan Sulaman Di Desa Naras.” *Jurnal Salingka Nagari* 1(2): 379–86. Doi:10.24036/Jsnn.V1i2.51.

Mufidah, Eva, Dan Raisa Fitri. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Umkm Di Kota Pasuruan (Studi Pada Umkm Tahun 2018).” 2.

Munizu, Musran. “Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal Dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro Dan Kecil (Umk) Di Sulawesi Selatan.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* (1).

Nisa, Khairun, Dan Muhammad Ziyad. “Pengaruh Motivasi Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Usaha (Studi Pada Komunitas Sahabat Mu’amalah).”

Nisa, Khairun, Dan Muhammad Ziyad. “Pengaruh Motivasi Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Usaha (Studi Pada Komunitas Sahabat Mu’amalah).”

Nisa, Khairun, Dan Muhammad Ziyad. “Pengaruh Motivasi Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Usaha (Studi Pada Komunitas Sahabat Mu’amalah).”

Nugraha Sugita, I Kadek Diki, Dan Ni Nengah Seri Ekayani. 2022. “Pengaruh Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Akses Permodalan Terhadap Keberlanjutan Umkm Pada Bidang Fashion Di Kota Denpasar.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium* 8(1): 118–26. Doi:10.47329/Jurnal_Mbe.V8i1.845.

Nurhidayati, Maulida, Dan M Si. “Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.”

Philip Kotler, Gary Amstrong. “Prinsip-Prinsip Manajemen Pemasaran.” https://D1wqtxts1xzle7.Cloudfront.Net/43845065/Pemasaran_Kotler-

Libre.Pdf?1458282899=&Response-Content-
Disposition=Inline%3b+Filename%3dprinsip_Prinsip_Pemasaran.Pdf&Expires=1728325308&Signature=Fss1iyy2d7ukvny9egzshdlyu5euchjvdpkep
fsomuxfq018d9j-
Vidnhyutxmvxqhqr6h81xjczu5fai6cfwaneninxjqfe9joztdg9fgrq-Yi4b23-
Pthsdnlbvxbbihatr4vp-Lu-
Gt7hvm9cy8dzl40zqinphmirhzd~Vjedbts9~Rfwpedi3quv4tc8xyykd-
Rxrdyr~Jxk3gddiz0qkyctqxiurws-
C8wfw~Snq1nnjgpknz8wbfvbejuvcjitsfwhupwqz6n~Qkqyhfi~7-
Iao6pxxetgv7lfuzu~Mpirebcqw4m1niyfub6-
Zuzw4me44wskf9lgnka__&Key-Pair-Id=Apkajlohf5ggslrbv4za.

- Prayoga, Andre Dwy, Dan Nurchayati Nurchayati. 2023. “Karakteristik Wirausaha, Kompetensi Terhadap Motivasi Keberhasilan Melalui Perilaku Inovasi Pada Umkm Kuliner Di Kabupaten Pematang.” 12(1).
- Prayoga, Denny Ivan, Dan Nur Laily. 2022. “Pengaruh Efikasi Diri Dan Karakteristik Individu Terhadap Keberhasilan Usaha Wanita Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening.” 11.
- Putri, Sri Melisa, Desmiyawati, Dan Hariadi. 2020. “Pengaruh Keunggulan Bersaing Dan Kompetensi Kewirausahaanterhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Umkm)(Studi Empiris Pada Umkm Di Kabupaten Rokan Hilir).” *Journal Of Public And Business Accounting* 1(2): 43–53. Doi:10.31328/Jopba.V1i2.119.
- Samira, Samira, Muhammad Wahyullah, Sigit Ary Wijayanto, Dan Surahman Hidayat. 2023. “Peningkatan Kinerja Umkm Melalui Pengelolaan Keuangan, Kompetensi Sdm, Dan Dukungan Pemerintah Di Kota Mataram.” *Media Ekonomi* 23(1): 13. Doi:10.30595/Medek.V23i1.15711.
- Siwi, Telly P Ulviana. “Hubungan Motivasi Dan Perilaku Manusia Dalam Berinovasi.” 09.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D / Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D / Sugiyono.*
- Suindari, Ni Made, Dan Ni Made Rai Juniariani. 2020. “Pengelolaan Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Strategi Pemasaran Dalam Mengukur Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm).” *Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi* 11(2): 148–54. Doi:10.22225/Kr.11.2.1423.148-154.
- Susan, Eri. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” 9(2).

- Suwanda, Dadang. 2015. "Factors Affecting Quality Of Local Government Financial Statements To Get Unqualified Opinion (Wtp) Of Audit Board Of The Republic Of Indonesia (Bpk)."
- Tingal, Jeki Mbay, Dan Tumpal Pangihutan Situmorang. 2024. "Pengaruh Orientasi Pasar, Inovasi Produk Dan Kinerja Umkm Terhadap Keberlanjutan Umkm Di Kota Waingapu." *Jurnal Minfo Polgan* 13(1): 684–94. Doi:10.33395/Jmp.V13i1.13774.
- Trihudiyatmanto, M . 2022. "Inovasi Produk: Dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm)." *Akmen Jurnal Ilmiah* 19(2): 164–75. Doi:10.37476/Akmen.V19i2.2702.
- Trihudiyatmanto, M., Dan Heri Purwanto. 2018. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Orientasi Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Pada Sentra Umkm Pande Besi Di Wonosobo." *Journal Of Economic, Management, Accounting And Technology* 1(1): 31–41. Doi:10.32500/Jematech.V1i1.210.
- Ulandari, Tika, Siti Faridatul Khumairoh, Dan Bagus Setiawan. 2024. "Pengaruh Globalisasi Trend Fashion Terhadap Ciri Khas Mahasiswa Ftik Di Uin Satu Tulungagung." 1(5).
- Ulyasari, Oniela Ramadhana, Duwi Agustina, Rulyanti Susi Wardhani, Dan Athur Waga Ilhamsyah. 2023. "Pengaruh E-Commerce Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Umkm Terhadap Kinerja Umkm Sektor Industri."
- Utami, Esti Margiyanti. 2019. "Pengaruh Motivasi Berusaha Dan Inovasi Produk Terhadap Pertumbuhan Usaha Pada Pelaku Usaha Mikro Dan Kecil Di Kabupaten Purworejo." 15(1).
- Wahyudiati, Dinar. "Pengaruh Aspek Keuangan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Di Desa Kasongan."
- Wernerfelt, Birger. "A Resource-Based View Of The Firm."
- Yudhianto, Helmita, Armalia Reny Wa, M Renandi Ekatama Surya, Dan Susi Indriyani. 2023. "Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Umkm Dalam Inovasi Produk Batik (Studi Pada Umkm Batik Siger Kecamatan Kemiling Bandar Lampung)." 28(3).