

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PENGUSAHA GULA MERAH DESA PRANTI
KECAMATAN SULANG KABUPATEN REMBANG**

SKRIPSI



Oleh

AFDA ALFANI

NIM : 18510157

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PENGUSAHA GULA MERAH DESA PRANTI
KECAMATAN SULANG KABUPATEN REMBANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

AFDA ALFANI

NIM : 18510157

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PENGUSAHA GULA MERAH DESA PRANTI
KECAMATAN SULANG KABUPATEN REMBANG

SKRIPSI

Oleh:

Afda Alfani

NIM: 18510157

Telah disetujui pada tanggal 8 Desember 2022

Dosen Pembimbing,



Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM
NIP. 197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PENGUSAHA GULA MERAH DESA PRANTI KECAMATAN SULANG KABUPATEN REMBANG

SKRIPSI

Oleh:

Afda Alfani

NIM : 18510157

Telah Diverifikasi di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Tanggal 23 Desember 2022

Susunan Dewan Penguji :

Tanda Tangan

1. Penguji Utama

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

NIP : 19750426201608012041



2. Ketua Penguji

Syahirul Alim. MM

IP : 197712232009121002



3. Sekretaris Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003



Disahkan oleh :
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP.197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Afda Alfani

NIM: 18510157

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa **“Skripsi”** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PENGUSAHA GULA MERAH DESA PRANTI KECAMATAN SULANG KABUPATEN REMBANG, adalah hasil karya saya sendiri, bukan **“Duplikasi”** dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada **“Klaim”** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 06 Desember 2022

Hormat Saya,



Afda Alfani

Nim : 18510157

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua, yaitu untuk ayah dan ibu saya yang telah memberikan nafkah lahir untuk biaya kehidupan saya dari lahir sampai sekarang termasuk pendidikan saya. Kedua orang tua yang telah membesarkan saya dengan penuh cinta dan kasih sayang yang tidak akan pernah saya lupakan dan akan selalu saya kenang semasa hidup saya, ayah dan ibu yang selalu mendoakan saya agar diberikan kelancaran dan kemudahan dalam setiap urusan pendidikan saya, agar lulus tepat pada waktunya. Dan untuk kakek dan lek saya, Mbah Juki dan lek Jum yang selalu mendukung, membantu, mensupport dan memberi nasehat saya. Serta untuk teman-teman saya yang selalu mendukung saya.

Kehadiran mereka memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung pada keadaan fisik dan psikis saya selama menyelesaikan proses skripsi saya. Maka dari itu, saya ucapkan terimakasih yang tak terhingga dan rasa syukur saya yang tidak bisa diuraikan dengan kata-kata serta saya persembahkan untuk mereka semua yang telah berkontribusi dan dapat menjadi kebanggaan tersendiri bagi mereka atas perjuangan saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

HALAMAN MOTTO

“Kadang mripat iso salah ndelok, kuping iso salah krungu, lambe iso salah ngomong, tapi ati ora bakal iso diapusi.”

(Mbah Juki)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayahnya. Sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengusaha Gula Merah Desa Pranti Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang”

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang diridhoi Allah SWT dan senantiasa istiqomah dalam menegakan agama Islam. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaatnya di hari kiamat kelak.

Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan berupa material, maupun sepiritual dari Bapak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., selaku wali dosen saya yang telah memberikan arahan dan motivasi agar cepat menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberi motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

7. Orang tua tercinta Ibu Pains dan Bapak Toni beserta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2018 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Khususnya yaitu zacky, satrio, dan Faruq, yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu

Dengan kerendahan hati penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan dalam penulisan ini. Penulis berharap karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Malang, 6 Desember 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II.....	10
KAJIAN TEORI.....	10
2.1. Penelitian Terdahulu	10
2.2. Kajian Teoritis	21
2.2.1. Motivasi	21
2.2.1.1. Definisi Motivasi	21
2.2.1.2. Indikator Motivasi.....	22
2.2.1.3. Motivasi Dalam perspektif Islam.....	23
2.2.2. Kompetensi.....	26
2.2.2.1. Definisi Kompetensi	26
2.2.2.2. Indikator Kompetensi.....	27
2.2.2.3. Kompetensi Dalam perspektif Islam.....	28
2.2.3. Kinerja	29
2.2.3.1. Definisi Kinerja.....	29
2.2.3.2. Pengukuran Kinerja.....	30

2.2.3.3. Indikator Kinerja	31
2.2.3.3. Kinerja Dalam Perspektif Islam	31
2.3. Hubungan Antar Variabel	33
2.3.1. Hubungan Motivasi dengan kinerja usaha	33
2.3.2. Hubungan kompetensi dengan kinerja usaha	34
2.4. Kerangka Konseptual	35
2.5. Hipotesisi Penelitian	36
BAB III.....	37
METODE PENELITIAN.....	37
3.1. Jenis Penelitian Dan Pendekatan Penelitian	37
3.2. Lokasi Penelitian	37
3.3. Populasi Dan Sampel.....	37
3.3.1. Populasi Penelitian.....	37
3.3.2. Sampel Penelitian	38
3.4. Teknik Pengumpulan Sampel	38
3.5. Data Dan Jenis Data.....	38
3.5.1. Data Primer	39
3.5.2. Data Sekunder.....	39
3.6. Teknik Pengumpulan Data	39
3.6.1. Metode Observasi	39
3.6.2. Metode Angket (Kuesioner)	40
3.6.3. Skala Likert	40
3.7. Definisi Oprasional Variabel	41
3.8. Analisis data.....	43
3.8.1. Uji Instrumen	43
3.8.1.1. Model Pengukuran	44
3.8.1.1.1. <i>Uji Validitas Konvergen</i>	44
3.8.1.1.2. Uji Validitas Diskriminan	44
3.8.1.1.3. <i>Composite Reliability</i>	45
3.8.1.1.4. <i>Cronbach's Alpha</i>	45
3.8.1.1.5. Uji Multikolinearitas	45

3.8.1.1.6. Model Struktural	45
3.8.1.2.1. Uji Path <i>Coefficient</i>	46
3.8.1.2.2 Uji Kebaikan	46
3.8.1.2.3 Uji Hipotesis	46
BAB IV	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1. Hasil Penelitian.....	48
4.1.1. Gambaran Umum	48
4.1.1.1. Visi Misi Pengusaha Gula merah.....	49
4.1.2. Deskripsi Karakteristik Responden	49
4.1.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	50
4.1.3. Deskripsi Jawaban Responden	51
4.1.3.1 Variabel Motivasi (X1)	51
4.1.3.2. Variabel Kompetensi (X2).....	54
4.1.1.3.Variabel Kinerja Pengusaha (Y)	56
4.1.4 Analisis Data	58
4.1.4.1 Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)	59
4.1.4.2 Evaluasi Model Outer	60
4.1.4.2.1 Uji Validitas	61
4.1.4.2.1 Uji Reliabilitas	64
4.1.4.3 Evaluasi <i>Inner Model</i>	65
4.1.4.3.1 Uji Path <i>Coefficient</i>	65
4.1.4.3.2 Uji Kebaikan (<i>Goodness Of Fit</i>)	66
4.1.4.3.3 Uji <i>Hipotesis</i>	67
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
BAB V.....	73
PENUTUP.....	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75

LAMPIRAN.....79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Perbedaan Gula merah	3
Gambar 1. 2. Pengeluaran Gula Merah	4
Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual	35
Gambar 4. 1. Inner Weight	59
Gambar 4. 2. Outer Weight	60

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3. 1 Skala Likert	38
Tabel 3. 2 Devinisi Operasional Variabel	41
Tabel 4. 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4. 2. Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4. 3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Motivasi.....	51
Tabel 4. 4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Kompetensi.....	54
Tabel 4. 5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Kinerja Pengusaha	56
Tabel 4. 6. Outer loading.....	61
Tabel 4. 7. Average Variance Extracted (AVE).....	62
Tabel 4. 8. Cross Loading	63
Tabel 4. 9. Composite reliability	64
Tabel 4. 10. Cronbach's Alpha.....	65
Tabel 4. 11. R - Square.....	66
Tabel 4. 12. Result For Inner Weight	67
Tabel 4. 13. Uji F	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Persetujuan Penelitian Desa Pranti	79
Lampiran 2. Pernyataan Kuesioner Penelitian	80
Lampiran 3. Data Jawaban Responden	83
Lampiran 4. Data Frekuensi Variabel	87
Lampiran 5. <i>convergent validity</i>	88
Lampiran 6. <i>discriminant validity</i>	89
Lampiran 7. Uji Reliabilitas	90
Lampiran 8. Uji Kebaikan (<i>Goodness Of Fit</i>).....	90
Lampiran 9. Uji hipotesis	91
Lampiran 10. Bebas Plagiarisme.....	92
Lampiran 11. Riwayat Proses Bimbingan.....	93
lampiran 12. Dokumentasi	94

ABSTRAK

Alfani, Afda. 2022. “ Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengusaha Gula Merah Desa Pranti Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang.

Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

Kata Kunci : Motivasi, Kompetensi, dan Kinerja Pengusaha

Dengan motivasi dan kompetensi yang berbeda dalam setiap pengusaha gula merah di desa Pranti membuat para pengusaha gula merah harus lebih memahami lagi apa itu motivasi dan kompetensi, supaya lebih baik lagi dalam hasil kinerjanya. Mengingat motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Tujuan ini disini adalah tujuan dari organisasi atau perusahaan. Sedangkan kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sehingga akan mendapatkan hasil kinerja yang memuaskan. Kinerja sendiri adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam bekerja berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosatif, sampel yang digunakan adalah seluruh Pengusaha gula merah Desa Pranti, sebanyak 45 pengusaha, teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah melalui observasi dan angket. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengusaha, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengusaha, dan yang terakhir motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pengusaha.

Kata Kunci : Motivasi; Kompetensi; Kinerja pengusaha

ABSTRACT

Alfani, Afda. 2022. "The Influence of Motivation and Competence on the Performance of Brown Sugar Entrepreneurs in Pranti Village, Sulang District, Rembang Regency.

Advisor : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

Keywords: Entrepreneur's Motivation, Competence, and Performance

With different motivations and competencies in each brown sugar entrepreneur in Pranti village, brown sugar entrepreneurs must understand more about what motivation and competence are, so that their performance results are even better. Remembering motivation is a process that explains the strength, direction, and persistence of a person in an effort to achieve a goal. This goal here is the goal of the organization or company. While competence is an ability to carry out or carry out a job or task that is based on skills and knowledge and is supported by the work attitude demanded by the job. So that it will get satisfactory performance results. Performance itself is the result of work achieved by someone in working based on job requirements.

In this study using a type of quantitative research with an associative approach, the samples used were all brown sugar entrepreneurs in Pranti Village, as many as 45 entrepreneurs, the data collection technique carried out by researchers was through observation and questionnaires. The results of this study indicate that motivation has a significant effect on entrepreneur performance, competence has a significant effect on entrepreneur performance, and finally motivation and competence have a significant effect simultaneously on entrepreneur performance.

Keywords: Motivation; Competence; Entrepreneur Performance

نبذة مختصرة

ألفاني ، عفا. 2022. "تأثير الحافز والكفاءة على أداء رواد أعمال السكر البنّي في قرية برانتي ، مقاطعة سولانج ، ريمينغ ريجنسي
المستشار :فوزان المنشور
الكلمات المفتاحية :الدافعية ، الكفاءة ، وأداء رواد الأعمال

مع وجود دوافع وكفاءات مختلفة في كل رائد أعمال في مجال السكر البنّي في قرية برانتي ، يجب على رواد أعمال السكر البنّي فهم المزيد حول الدافع والكفاءة ، بحيث تكون نتائج أدائهم أفضل .تذكر الدافع هو عملية تشرح قوة واتجاه ومثابرة الشخص في محاولة لتحقيق هدف .هذا الهدف هنا هو هدف المنظمة أو الشركة .بينما الكفاءة هي القدرة على تنفيذ أو تنفيذ وظيفة أو مهمة تعتمد على المهارات والمعرفة ويدعمها موقف العمل الذي تتطلبه الوظيفة .بحيث تحصل على نتائج أداء مرضية ، والأداء نفسه هو نتيجة العمل الذي ينجزه شخص ما في العمل بناءً على متطلبات الوظيفة

في هذه الدراسة باستخدام نوع من البحث الكمي مع النهج الترايطي ، كانت العينات المستخدمة جميعاً رواد أعمال السكر البنّي في قرية برانتي ، ما يصل إلى 45 رائد أعمال ، وكانت تقنية جمع البيانات التي نفذها الباحثون من خلال الملاحظة والاستبيانات .تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الدافع له تأثير كبير على أداء رواد الأعمال ، والكفاءة لها تأثير كبير على أداء رواد الأعمال ، وأخيراً الدافع والكفاءة لهما تأثير كبير في وقت واحد على أداء رواد الأعمال

الكلمات المفتاحية :الحافز ؛ الكفاءة ؛ أداء رواد الأعمال

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara agraris, yang mana sebagian besar penduduknya menggantungkan hidupnya pada sektor pertanian. Selain sebagai penyedia lapangan pekerjaan, sektor pertanian juga berperan sebagai penyumbang devisa negara serta sebagai penyedia kebutuhan pangan dalam negeri. Produk pertanian ini mempunyai peranan penting bagi masyarakat. Salah satunya adalah sebagai bahan baku dalam kegiatan industri, baik industri besar, industri menengah, industri kecil maupun industri rumah tangga.

Menurut Soekartawi (2005:22), menjelaskan bahwa sektor pertanian ini memiliki peranan penting dalam perekonomian nasional. Hal tersebut dapat dilihat dari pembangunan pertanian yang diarahkan untuk meningkatkan produksi pertanian guna memenuhi kebutuhan pangan dan kebutuhan industri dalam negeri, meningkatkan ekspor, meningkatkan pendapatan petani, memperluas kesempatan kerja dan mendorong pemerataan kesempatan berusaha.

Salah satu industri pengolahan yang berbahan baku produk pertanian adalah industri gula merah. Gula merah pun berbeda-beda akan bahan dasarnya, gula merah yang diproduksi oleh Desa Pranti berbahan dasar dari nira pohon siwalan atau lontar. Dari penelitian Ni Wayan Sukarmi (2022), menyatakan bahwa, Pohon Lontar atau Siwalan atau Ental (*Borassus flabellifer*) adalah sejenis palem (*Arecaceae*) yang tumbuh liar di daerah dengan ketinggian hingga mencapai 500 meter dari permukaan laut. Lontar, diketahui berasal dari India dan Srilanka,

kemudian menyebar ke Arab Saudi sampai negara-negara Asia Tenggara seperti Malaysia, Thailand, sampai Indonesia. Pohon siwalan atau legen, adalah cairan manis yang dapat diperoleh dari tanaman yang bernama pohon bogor (dalam penyebutan desa pranti). Nira tersebut didapatkan dengan melalui penorehan bunganya di pagi dan sore hari.

Gula merah yang terkenal didesa pranti adalah gula merah siwalan. Gula merah siwalan sendiri diolah dari sadapan air nira pohon siwalan. Dalam Bahasa Desa Pranti, nira siwalan ini disebut “legen”. Legen sendiri biasa diminum langsung atau dinikmati dengan tambahan es batu. Rasanya manis dan menyegarkan. Akan tetapi, legen cepat sekali basi. Kesegarannya hanya bisa bertahan satu hari. Lebih dari itu, legen mengalami fermentasi, menjadi lebih kecut. Kandungan gula pada legen berubah menjadi cuka dan alkohol. Makin lama terfermentasi, makin tinggi kandungan alkoholnya. Dalam bahasa setempat, legen yang telah basi disebut “tuak”. Karena mengandung banyak alkohol, dan tuak bisa memabukkan jika di konsumsi secara berlebihan. Oleh karena itu tidak dianjurkan untuk mengkonsumsi legen yang sudah menjadi tuak.

Namun yang dipakai sebagai bahan baku gula merah hanya legen yang masih segar. Jika yang digunakan adalah legen basi, mutu gula yang dihasilkan tidak akan bagus. Proses pembuatan gula merah siwalan sendiri tidak berbeda jauh dari pembuatan gula merah aren maupun gula merah kelapa. Nira siwalan (legen) direbus di dalam panci sampai kental dan warnanya menjadi kecokelatan. Untuk mengukur kekentalannya, biasanya legen direbus hingga volumenya tersisa seperempatnya saja. Cairan kental ini bisa langsung dijual sebagai sirup gula

siwalan atau dalam Bahasa Desa Pranti yaitu “juroh” Biasanya dijual dalam kemasan air mineral. Dan untuk dijadikan sebagai gula merah, cairan kental ini masih harus direbus lagi sambil terus diaduk-aduk sampai menjadi sangat kental. Butuh waktu sekitar satu jam sampai cairan sirup siwalan siap masuk cetakan. Cetakan yang dipakai untuk mencetak gula merah terbuat dari daun pohon legennya dengan nama daun lontar. Setelah masuk cetakan, cairan gula merah siwalan dibiarkan beberapa jam sampai padat lalu bisa dilepaskan dari cetakan dan jadilah gula merah.

Gambar 1. 1. Perbedaan Gula merah



Gula Merah Legen/ Siwalan

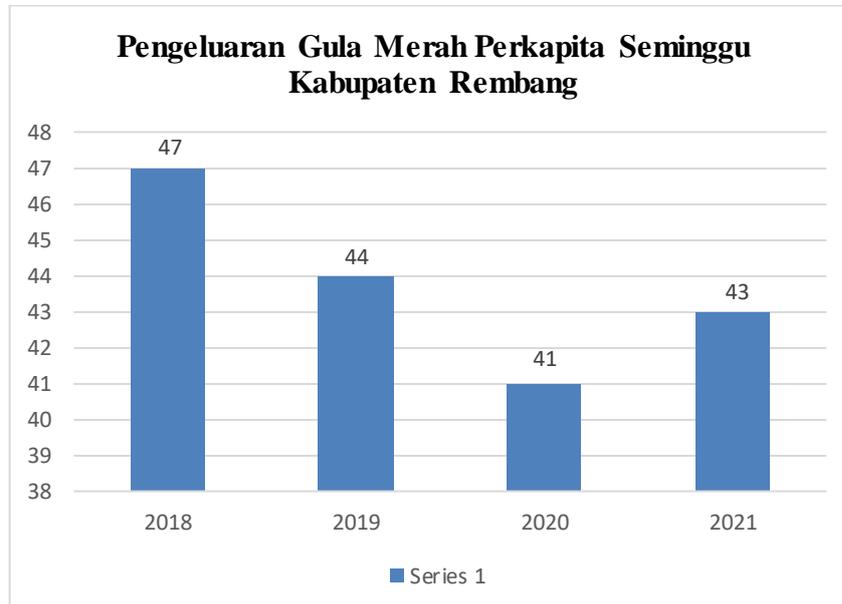


Gula Merah Aren

Harga gula merah siwalan Rp 20.000 perkilonya, memang sedikit lebih mahal daripada gula merah jenis lain dan juga gula pasir. Namun, untuk rasa, gula merah siwalan lebih harum dan gurih. Ada baiknya berhati-hati saat membeli gula merah siwalan. Soalnya, tidak jarang pembuat gula merah ini memproduksinya dengan curang, yakni dengan cara menambahkan gula pasir pada saat perebusan. Tujuannya agar diperoleh gula merah yang lebih banyak. Dengan begitu keuntungannya menjadi lebih banyak juga. Untuk membedakan gula merah

siwalan asli dengan yang sudah dicampur gula pasir yakni dengan cara membedakan Warna coklat gula merah siwalan yang asli pada umumnya agak cerah, tidak begitu gelap. Teksturnya juga lebih lembut sehingga mudah rompal di pinggir-pinggirnya, mudah dicuil dengan ujung jari. Rasa manisnya tidak begitu kuat tapi harum. Sementara gula campuran sebaliknya, tidak begitu harum tapi rasanya gula pasirnya lebih mendominasi, dan saat dikunyahpun rasa gula pasirnya terkadang masih ada. Untuk penjualan gula merah ada pengepul sendiri, lalu memasarkannya dipasar tradisional maupun di tetangga Kabupaten. Di Kabupaten Rembang terangkum pengeluaran gula merah per tahunnya bisa dilihat dari data yang disajikan dibawah ini.

Gambar 1. 2. Pengeluaran Gula Merah



Sumber : Badan Pusat Statistik Per Kabupaten Atau Kota Ditahun 2018-2021

Dengan data pengeluaran gula merah perkapita seminggu, dapat memberikan gambaran mengenai kinerja suatu pengusaha gula merah dari tahun

ketahun. Dan apakah melalui motivasi dan kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja pengusaha gula merah.

Motivasi berperan dalam menggapai tujuan pribadi seseorang dengan membangun motivasi diri diharapkan sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Sehingga kinerja individu akan meningkat karena adanya motivasi tujuan pribadi yang sudah ingin didapatkan. Motivasi menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015:127) Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Tujuan ini disini adalah tujuan dari organisasi atau perusahaan. Dimana interpretasi karyawan dalam memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya merupakan definisi dari motivasi pegawai dalam bekerja. Dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya dibutuhkan suatu kompetensi seseorang dibidangnya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan landasan keterampilan dan pengetahuan maka akan meningkatkan kinerja usaha suatu organisasi. Menurut Wibowo (2016:271), dalam bukunya mengatakan bahwa kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang pemegang suatu jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya bagi memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan organisasi perusahaan sesuai tingkat jabatan yang dipegangnya.

Bangun, Wilson (2012:231), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Untuk mencapai semua itu diperlukan peran suatu motivasi dan kompetensi yang baik untuk mencapai hasil kinerja yang baik juga.

Penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Anton Nurcahyo dan Musdalifah, (2018), kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. M. Trihudiyatmanto dan Heri Purwanto (2018), motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dan kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Tamar. Dkk. (2019) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Eka Ludiya dan Asep Kurniawan (2020), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Arista Damayanti, Ida Bagus Made Agung Dwijatenaya, *et al* (2021), kompetensi maupun motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nur aeni dan Arifin (2021), kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Robi Darwis (2021), kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Rahmat Hidayat (2021), motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. S, Sufyati H. dan Savitri, R.T. (2021), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ferdy Leuhery (2022),

motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Arif Subyantoro, Khoirul Hikmah, *et al* (2022), motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kemalasari Dkk. (2022), motivasi dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Santoso Dkk. (2022), kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Rofik, Mochamad. (2022), motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sulistiyo, A, Putranto , A, Hartiyah, Sri. (2022). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada penelitian-penelitian sebelumnya, diketahui bahwasanya motivasi dan kompetensi itu merupakan salah satu penyebab permasalahan-permasalahan yang terjadi pada kinerja usaha. Maka dari itu adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari motivasi dan kompetensi terhadap kinerja usaha, dengan pendasaran ditemukan research gap pada penelitian terdahulu. Dan adanya permasalahan dan fenomena yang ada pada usaha gula merah Desa Pranti Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengusaha Gula Merah Desa Pranti Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang”**

1.2. Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang, maka disusun rumusan masalah secara spesifik sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengusaha gula merah Desa Pranti Kecamatan Sulang?

2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengusaha gula merah Desa Pranti Kecamatan Sulang ?
3. Apakah motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengusaha gula merah Desa Pranti Kecamatan Sulang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Atas dasar latar belakang, maka disusun tujuan penelitian secara spesifik sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pengusaha gula merah Desa Pranti Kecamatan Sulang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengusaha gula merah Desa Pranti Kecamatan Sulang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pengusaha gula merah Desa Pranti Kecamatan Sulang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah manfaat Teoritis dan Praktis yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Dapat memeberikan sumber pustaka yang positif dan menjadi media menambah pengetahuan seputar motivasi, kompetensi, dan kinerja usaha.
2. Manfaat Praktis:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat menjadi refrensi bagi pengusaha gula merah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja

usaha, dan juga agar dapat meningkatkan kualitas para pengusaha gula merah melalui dari segi motivasi, kompetensi dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji dan mengembangkan penelitian dalam bidang yang sama.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Anton Nurcahyo dan Musdalifah. (2018:63), yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pengrajin Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Sarung HJ. Fatmawati Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data Observasi, dokumentasi dan kuesioner/ Angket. Alat pengukur Data/pengolah data dengan Skala likert. Pengolahan data adalah dengan SPSS versi 20.0. Model, dengan teknik statistik model regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh signifikan pengetahuan, keterampilan, konsep diri/nilai, karakteristik pribadi dan motif secara simultan terhadap kinerja pengrajin, karena $F_{hitung} > F_{tabel} (173.713 > 2,37)$.
2. Trihudiyatmanto Muhammad dan Heri Purwanto. (2018:31), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Orientasi Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha pada Sentra Umkm Pande Besi di Wonosobo. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang bersekala linkert dengan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara Keterampilan dengan kinerja usaha. Dan hubungan motivasi dengan kinerja usaha yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi dengan kinerja usaha.
3. Tamar Dkk. (2019), yang berjudul The Buginese entrepreneurs; the influence of local values, motivation and entrepreneurial traits on business

performance. Penelitian ini dilakukan di Sulawesi Selatan, dalam skala kecil dan menengah skala perusahaan dengan fokus pada pengusaha Bugis. Teknik pengambilan sampel acak digunakan bersama dengan beberapa kriteria inklusi. Berdasarkan kriteria tersebut, kuesioner diberikan kepada 300 peserta dengan: 70 persen tanggapan valid (180 laki-laki, 30 perempuan). Studi ini menggunakan langkah-langkah yang dibangun dengan baik (yaitu BCVS, MVT, ET dan BP) dengan mengikuti pedoman mengadaptasi dan mengembangkan instrumen. Data dianalisis menggunakan teknik model persamaan struktural untuk menguji model teoritis yang diusulkan. Hasil dari penelitian ini menyatakan Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

4. Eka Ludiya dan Asep Kurniawan (2020:141), yang berjudul Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Pada UMKM Bidang Fashion Di Kota Cimahi. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda pada Populasi penelitian, yaitu pelaku usaha fashion muslim di kota cimahi. Dengan hasil penelitian kompetensi wirausaha dan orientasi wirausaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha secara simultan.
5. Arista Damayanti. Dkk. (2021:20), yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petani Pada Usaha Tani Jagung Di Kecamatan Tenggarong Seberang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 66 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompetensi maupun

motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petani jagung pipilan di Kecamatan Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara.

6. Nur aeni dan Arifin (2021:113), yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan. Penelitian ini menggunakan metode teknik analisis data regresi linear berganda dengan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 25 orang pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan. Hasil penelitian ini menyatakan uji kuantitatif di dapat dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 2,501 lebih besar dari t tabel 2.073 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,020. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,0. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan.
7. Robi Darwis. (2021:10116), yang berjudul Pengaruh Kompetensi Individu dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Petani Ikan di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Berganda. Data penelitian diperoleh dari para pembudidaya ikan di Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singi. Hasil dari penelitian ini menyatakan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembudidaya ikan di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singi.

8. Rahmat Hidayat (2021:16), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Penelitian ini menggunakan metode quantitative dengan membagikan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menyatakan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Berdasarkan dari hasil Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.
9. S, Sufyati H. dan Savitri, R.T. (2021) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Wirausaha, Pengembangan Sdm Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pelaku Umkm Di Wilayah Kecamatan Larangan Kota Tangerang Banten, Penelitian ini Menggunakan metode simple random sampling dengan membagikan kuesioner. Dengan sampel 98 responden. Dengan hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik wirausaha, Pengembangan SDM dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelaku UMKM.
10. Ferdy Leuhery (2022:50), yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Usaha Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Binaan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Maluku. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner dengan sampel penelitian yang berjumlah 35 UMKM. Dengan hasil penelitian motivasi dengan nilai t-hitung sebesar 2.219 yang akan dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,689 dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05, maka berdasarkan hasil $2,219 > 1,689$, maka dapat diartikan bahwa tolak H_0

dan terima H_a , artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara

11. Arif Subyantoro. Dkk. (2022:859), yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Petani Selemman Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu dengan metode accidental sampling dan diperoleh 102 responden petani yang mengisi kuesioner. Hasilnya menyatakan bahwa penelitian ini mendukung penemuan terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak positif atas kinerja petani.
12. Kemalasari. Dkk (2022). yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Semboro. Penelitian ini menggunakan Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap bagian pengolahan pada Pabrik Gula Semboro. Sampel yang digunakan sebanyak 80 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, Hasil dari penelitian menyatakan Variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
13. Santoso. Dkk. (2022). yang berjudul Peningkatan Kompetensi Kewirausahaan Pelaku UMKM Kab. Ciamis Dan Pangandaran Yang Berdampak Pada Kinerja Usaha. Adapun yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah para pelaku UMKM di Kab. Ciamis dan Pangandaran Provinsi Jawa Barat yang berjumlah sebanyak 50 orang. Untuk olah data dan analisisnya teknik yang digunakan berupa metode

analisis regresi linier sederhana yang perhitungannya menggunakan program SPSS versi 20.0. Hasil dari penelitian ini menyatakan Variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

14. Rofik, Mochamad. (2022). Yang Berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Madubaru D.I. Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Populative Random Sampling dengan sampel yaitu sebanyak 40 sampel. Dengan Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.MADU BARU.
15. Sulistiyo, A, Putranto, A, Hartiyah, Sri. (2022). Yang Berjudul Pengaruh Literasi Keuangan, Kompetensi Sumberdaya Manusia, Inovasi Produk, Dan Akses Pemasaran Terhadap Kinerja Umkm Di Kabupaten Wonosobo. penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda SPSS dengan uji F, uji T dan koefisien determinasi (R²). Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku UMKM di Kabupaten Wonosobo. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif literasi keuangan, kompetensi sdm, inovasi produk, akses pemasaran, terhadap kinerja umkm

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Anton Nurcahyo dan Musdalifah, (2018), yang berjudul pengaruh	Kompetensi dan kinerja	Model analisis menggunakan regresi	Penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh

	Kompetensi Terhadap Kinerja Pengrajin Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Sarung HJ. Fatmawati Samarinda		linier berganda.	signifikan pengetahuan, keterampilan, konsep diri/nilai, karakteristik pribadi dan motif secara simultan terhadap kinerja pengrajin, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($173.713 > 2,37$).
2	Trihudiyatmo Muhammad dan Heri Purwanto (2018), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Orientasi Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha pada Sentra Umkm Pande Besi di Wonosobo	Motivasi, kompetensi, orientasi usaha, dan kinerja usaha	metode kuesioner yang bersekala linkert dengan analisis regresi linier berganda.	Hasil dari penelitian ini memnyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara Keterampilan dengan kinerja usaha. Dan hubungan motivasi dengan kinerja usaha yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi dengan kinerja usaha.
3	Tamar dkk, (2019) yang berjudul The Buginese entrepreneurs; the influence of local values, motivation and entrepreneurial traits on business performance	Nilai-nilai Lokal, Motivasi, dan kinerja	Data dianalisis menggunakan teknik model persamaan struktural untuk menguji model	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

			teoritis yang diusulkan.	
4	Eka Ludiya dan Asep Kurniawan (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Pada UMKM Bidang Fashion Di Kota Cimahi	Kompetensi , orientasi, dan kinerja	menggunakan metode regresi berganda pada Populasi penelitian, yaitu pelaku usaha fashion muslim di kota cimahi.	Dengan hasil penelitian Kompetensi wirausaha dan orientasi wirausaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha secara simultan
5	Arista Damayanti. Dkk. (2021), yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petani Pada Usaha Tani Jagung Di Kecamatan Tenggarong Seberang	Kompetensi , motivasi, dan kinerja	menggunakan metode Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan jumlah sampel responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompetensi maupun motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petani jagung pipilan di Kecamatan Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara.
6	Nur aeni dan Arifin (2021), yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan	Kompetensi , pengembangan, dan kinerja	menggunakan metode teknik analisis data regresi linear berganda	Hasil dari penelitian kompetensi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan

				Kabupaten Way Kanan.
7	Robi Darwis (2021), yang berjudul Pengaruh Kompetensi Individu dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Petani Ikan di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi	Kompetensi, pengalaman, dan kinerja	menggunakan metode analisis Regresi Berganda.	Hasil dari penelitian ini menyatakan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembudidayaan ikan di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singi.
8	Rahmat Hidayat (2021), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Motivasi, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja.	menggunakan metode quantitative dengan menggunakan koefisien.	Hasil dari penelitian ini yang pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.
9.	S, Sufyati H. dan Savitri, R.T. (2021) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Wirausaha, Pengembangan Sdm Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pelaku Umkm Di Wilayah Kecamatan Larangan Kota Tangerang Banten	karakteristik wirausaha, pengembangan sdm, kompetensi, kinerja	Penelitian ini Menggunakan metode simple random sampling dengan pembagian koefisien.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik wirausaha, Pengembangan SDM dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelaku UMKM.
10	Ferdy Leuhery (2022), yang	Lingkungan usaha,	Menggunakan metode	Motivasi berpengaruh

	berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Usaha Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Binaan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Maluku.	motivasi, dan kinerja	penyebaran kuesioner dengan sampel penelitian	secara signifikan terhadap kinerja.
11	Arif Subyantoro. Dkk. (2022), yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Petani Seleman Yogyakarta	Motivasi, pemanfaatan teknologi, dan kinerja	Menggunakan metode accidental sampling dan diperoleh 102 responden petani yang mengisi kuesioner.	Hasilnya menyatakan bahwa penelitian ini mendukung penemuan terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak positif atas kinerja petani.
12	Kemalasari, dkk (2022), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Semboro	Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kinerja	Penelitian ini menggunakan analisis data uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian menyatakan Variabel motivasi dan Kompetensi berpengaruh secara signifikan.

13	Santoso. Dkk, (2022) yang berjudul Peningkatan Kompetensi Kewirausahaan Pelaku UMKM Kab. Ciamis Dan Pangandaran Yang Berdampak Pada Kinerja Usaha	Kompetensi dan kinerja	Analisis yang digunakan berupa metode analisis regresi linier sederhana yang perhitungan menggunakan program SPSS versi 20.0.	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
14	Rofik, Mochamad. (2022). Yang Berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Madubaru D.I. Yogyakarta	lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda yang diolah dengan program SPSS 17.0.	Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.MADU BARU
15	Sulistiyo, A, Putranto, A, Hartiyah, Sri. (2022). Yang Berjudul Pengaruh Literasi Keuangan, Kompetensi Sumberdaya Manusia, Inovasi Produk, Dan Akses Pemasaran Terhadap Kinerja Umkm Di Kabupaten Wonosobo	literasi keuangan, kompetensi sdm, inovasi produk, akses pemasaran, kinerja umkm	penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda spss dengan uji f, uji t dan koefisien determinasi (r^2). p	Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif literasi keuangan, kompetensi sdm, inovasi produk, akses pemasaran, terhadap kinerja umkm

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Motivasi

2.2.1.1. Definisi Motivasi

Motivasi menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015:127) Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Tujuan ini disini adalah tujuan dari organisasi atau perusahaan. Dimana interpretasi karyawan dalam memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya merupakan definisi dari motivasi pegawai dalam bekerja. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2014:276), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Dimensi dalam motivasi kerja Menurut Robbins dan Judge (2018:128), Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow , yaitu : 1. Kebutuhan Fisiologis, merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. 2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. 3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. 4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. 5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Menurut Hasibuh dalam Kurniyati (2021:12) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau gerak. Motivasi dalam manajemen hanya di tunjukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi itu sendiri menimbulkan pertanyaan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.1.2. Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini motivasi dapat diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Werther dan Davis dalam Kurniyati (2021:12) :

A. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik Meliputi :

1. Pekerjaan yang menyenangkan, bekerja tanpa tekanan dan paksaan, kecuali mudah atau tidak rumit. Namun, kerja keras dan rumit juga akan menyenangkan jika dilakukan dalam lingkungan kerja dan saling membantu dan membantu sama lain atau dalam suasana kolaborasi yang efektif dan efisien.
2. Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan senang bekerja di bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang, pendidikan, ketrampilan dan keahlian yang dimilikinya.
3. Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja muncul bukan hanya sebagai akibat dari pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga

tantangan untuk mencapai suatu prestasi, seperti keberhasilan yang diinginkan oleh setiap pekerjaan. Dengan kata lain pekerjaan yang menantang mengarah kepada motivasi kerja melalui kompetensi yang sehat dalam arti bahwa mereka jujur dan sportif yang konsisten dengan kemampuan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien.

B. Motivasi Eksternal

Menurut Werther dan Davis dalam Kurniyati (2021:12) sebagai berikut:

1. Memberikan upah atau gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum serta kebutuhan hidup minimum.
2. Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan puas bekerja di lingkungan organisasi sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, fisik atau material, dan psikologis atau non material, kondisi kerja fisik dalam kaitannya dengan faktor sarana dan prasarana, seperti ukuran ruangan, termasuk menyesuaikan ketersediaan peralatan dan peralatan terbaru. Sedangkan faktor psikologis atau imaterial yang berhubungan dengan hubungan antara atasan dengan bawahan lainnya.
3. Pengawasan yang baik sebagai kegiatan untuk memantau, mengevaluasi dan membantu Sumber Daya Manusia untuk bekerja secara efektif dan efisien merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, karena tujuannya adalah perbaikan terus-menerus, peningkatan dan peningkatan keterampilan kerja secara sempurna.

2.2.1.3. Motivasi Dalam perspektif Islam

Dalam Al-Quran Surah Al-Jumuah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Menurut tafsir Al-jalalain dalam Syarif (2020:10) ayat di atas menjelaskan bahwa agama memberikan keleluasan bagi pengikutnya dalam melakukan kegiatan yang menyangkut masalah duniawi. Justru agama memotivasi penganutnya menjadi insan yang kreatif dan produktif yakni insan yang kuat dan mampu berinovasi yang tidak hanya bermanfaat untuk dirinya. Manusia yang berada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rezekinya kepada orang-orang yang memiliki semangat dan motivasi yang kuat dalam dirinya. motivasi berperan penting dalam diri manusia karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan khusus.

Dalam pendidikan. Hidayat dan Wiajaya (2020:114). Alquran menjelaskan bahwa dorongan dan segala sesuatu yang indah dimuka bumi ini diciptakan oleh Allah SWT dapat dijadikan motivasi untuk diri kita, misalnya dihadapkannya orang yang kita cintai di muka bumi ini membuat kita semangat berjuang untuk

meningkatkan kinerja kita dan membuat kita semakin termotivasi dalam bekerja.

Sebagaimana firman Allah dalam surah At-taubah ayat 111, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ
اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ
مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِّبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Artinya : Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin, baik diri mau-pun harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang di jalan Allah; sehingga mereka membunuh atau terbunuh, (sebagai) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur'an. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya selain Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan demikian itulah kemenangan yang agung.

Ayat di atas menjelaskan semakin kita meningkatkan kinerja kita sebaik dan semaksimal mungkin maka semakin banyak balasan yang baik yang setimpal kita dapatkan dari apa yang telah kita usahakan. Diriwayatkan oleh Muhammad Ibnu Ka'ab Al-Qurazi, ia berkata, dan lain-lainnya mengatakan bahwa Abdullah ibnu Rawwahah r.a. pernah berkata kepada Rasulullah Saw. dalam malam Aqabah, “Berilah persyaratan bagi Tuhanmu dan bagi dirimu sesuka hatimu.” Maka Rasulullah Saw. menjawab melalui sabdanya: Aku memberikan syarat bagi Tuhanku, hendaklah kalian menyembah-Nya dan janganlah kalian mempersekutukan Dia dengan sesuatu pun. Dan aku memberikan syarat bagi diriku, hendaklah kalian membelaku sebagaimana kalian membela diri dan harta benda kalian sendiri. Mereka (para sahabat) bertanya, “Apakah yang akan kami peroleh jika kami mengerjakan hal tersebut?” Rasulullah Saw. menjawab, “Surga.” Mereka berkata, “Jual beli yang menguntungkan, kami tidak akan

mundur dan tidak akan mengundurkan diri.” Lalu turunlah firman-Nya: dalam maktub At-Taubah: 111. Anwar (2016:97),

2.2.2. Kompetensi

2.2.2.1. Definisi Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271), menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu.

Menurut Moehariono (2012:16), ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki setiap individu, yaitu sebagai berikut: 1. Task Skills, atau kemampuan untuk menyelesaikan tugas normal sesuai dengan standar tempat kerja. 2. Task Management Skills, kemampuan mengelola berbagai aktivitas yang mungkin terjadi di tempat kerja. 3. Contingency Management Skills, kemampuan merespon dengan cepat dan tepat ketika muncul masalah di tempat kerja. 4. Job Role Environment Skills, kemampuan berkolaborasi dan memelihara lingkungan kerja yang menyenangkan. 5. Transfer Skills, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan situasi kerja yang baru.

Menurut Sutrisno (2010:203), kompetensi adalah ciri inti seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang luar biasa dalam pekerjaan, peran, atau lingkungan tertentu. Sementara itu, Mulyasa menjelaskan kompetensi sebagai

seperangkat pengetahuan, keterampilan, keyakinan, dan sikap yang diwujudkan dalam cara berpikir dan berperilaku. Menurut Frinch dan Crunkilton, menjelaskan bahwa kompetensi adalah penguasaan suatu tugas, serta sikap dan keterampilan penghayatan yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Sejalan dengan itu, Menurut Sedarmayanti (2016:21) dalam bukunya menjelaskan bahwa kompetensi adalah segala pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat lain yang memungkinkan seseorang yang menduduki suatu jabatan dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya serta berkontribusi untuk memenuhi kebutuhan organisasi perusahaan berdasarkan tingkat jabatan yang dimilikinya.

2.2.2.2. Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini kompetensi dapat diukur berdasarkan indikator menurut Wibowo (2016:273) dengan indikatornya adalah :

a. Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

b. Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

c. Pengetahuan (*Knowledge*) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :

1. Mengetahui dan menguasai ilmu di bidang profesinya masing-masing.
 2. Pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan pendekatan baru di entitas pemerintah.
- d. Keterampilan (*Skill*) Keterampilan individu meliputi:
1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 2. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- e. Sikap (*Attitude*) Sikap individu, meliputi :
1. Kemampuan berkomunikasi dengan baik secara tertulis.
 2. Kemampuan berkomunikasi secara efektif secara lisan.

2.2.2.3. Kompetensi Dalam perspektif Islam

Amin, Samsul Munir (2010:234), Menjadi kompetitif adalah tugas yang sulit. Bahkan Allah SWT menekankan pentingnya persaingan. dalam QS Al-Baqarah: 148

وَلِكُلِّ وَّجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۗ
 إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Dan setiap bangsa memiliki kiblat (sendiri), yang menghadap ke arahnya. Maka bersainglah (dalam penciptaan kebaikan). Dimanapun kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semua (pada hari kiamat). Allah memang Maha Kuasa.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap organisasi memiliki tujuan (kiblat) yang ingin dicapainya, yaitu memenangkan perjuangan (persaingan). Organisasi dapat mencapai kemenangan ini hanya dengan bersaing untuk berbuat baik, atau

dengan bersaing dengan cara yang etis dan elegan. Kemenangan tidak hanya di bumi, tetapi juga di kemenangan akhir, surga.

2.2.3. Kinerja

2.2.3.1. Definisi Kinerja

Bangun, Wilson (2012:231), Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang tergantung pada persyaratan pekerjaan. Pekerjaan memiliki persyaratan khusus yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan, yang terkadang disebut sebagai standar kerja. Standar kinerja adalah tingkat penyelesaian yang diharapkan dari suatu pekerjaan tertentu dan merupakan perbandingan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Hasil kerja adalah hasil yang diperoleh seorang pegawai pada saat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kriteria pekerjaan atau standar kinerja. Apabila hasil kerja yang diperoleh melebihi kriteria kinerja, maka seorang pegawai dikatakan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik.

Menurut Susanto (2017:50) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas seseorang, yang harus memiliki derajat kemauan dan kemampuan, tidak akan cukup efektif untuk mengerjakan jika tidak memahaminya. Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi organisasi, dan misi, yang dituangkan melalui perancangan strategi organisasi.

2.2.3.2. Pengukuran Kinerja

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan perusahaan. Menurut Bangun, Wilson (2012:234) terdapat beberapa hal yang dapat mengukur kinerja, antara lain:

a. Jumlah pekerjaan

Sebagai standar kebutuhan tenaga kerja, dimensi ini menampilkan jumlah kerja yang dihasilkan oleh orang atau kelompok.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap orang dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menciptakan kualitas kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan waktu

Setiap tugas yang unik, dan jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain.

d. Kehadiran

Jenis pekerjaan tertentu memerlukan kehadiran personel agar dapat diselesaikan tepat waktu.

e. Kemampuan kerja sama

Seorang karyawan tidak dapat dengan mudah memenuhi semua tugas begitu saja. Jenis pekerjaan tertentu mungkin memerlukan kolaborasi dari dua atau lebih individu, yang memerlukan kerja sama karyawan.

2.2.3.3. Indikator Kinerja

Kinerja dalam Pengembangan pemikiran John Miner lebih menekankan pada indeks waktu kehadiran karyawan. Menurut Emron (2017) menjelaskan bahwa kinerja lebih menekankan waktu untuk penyelesaian produk. Oleh karena itu, dari pengertian diatas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Target

Target adalah indikator untuk mengevaluasi hasil yang dicapai dalam hal kuantitas, pekerjaan atau uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas hasil sangat penting, karena kualitas adalah kekuatan dalam menjaga kebahagiaan klien.

3. Waktu Penyelesaian

Tugas akan diselesaikan atau diserahkan tepat waktu. Ini adalah modal yang dibutuhkan untuk membangun kepercayaan klien.

4. Patuhi Prinsip

Bukan hanya tujuan, kualitas, dan waktu yang harus dipenuhi, tetapi juga proses, transparansi, dan saling pengertian.

2.2.3.3. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Mengetahui bagaimana arahan Al-Qur'an dan Hadits Rasulullah melihat kinerja dan penilaian kinerja menurut ajaran Islam. Bekerja adalah salah satu cara seorang khalifah menjalankan fungsi kemanusiaannya. Peran manusia sebagai khalifah Tuhan di muka bumi dapat dipahami. dari firman Allah dalam Q.S Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. (QS. AlBaqarah: 30)

Maksud khalifah di muka bumi adalah makhluk yang akan mengelola bumi dan memberlakukan perintah-perintah Allah di sana, yaitu manusia di mana sebagiannya akan digantikan oleh yang lain. Dalam Tafsir Ibnu Katsir Jilid I (2005:98) mengenai QS Al-Baqarah : 30, yang dimaksud dengan “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi” yakni suatu kaum yang akan menggantikan suatu kaum lainnya, kurun demi kurun, dan generasi demi generasi. Yang jelas bahwa Allah tidak hanya menghendaki Adam saja, karena jika yang dikehendaki hanya Adam, tidak tepat pertanyaan malaikat, “Mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah”. Artinya para malaikat bermaksud bahwa di antara jenis makhluk ini terdapat orang yang akan melakukan hal tersebut. Seolah-olah para malaikat mengetahui hal itu berdasarkan ilmu khusus, atau mereka memahami dari kata “khalifah” yaitu orang memutuskan perkara di antara manusia tentang kezaliman yang terjadi di tengah-tengah mereka, dan mencegah mereka dari perbuatan terlarang dan dosa.

Dalam QS. Al Jumu'ah ayat 10, Allah Swt berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا

اللَّهِ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (QS. Al-Jumu'ah: 10)

Printah untuk silahkan bertebaran lah di bumi untuk mencari rezeki. Namun karena kesibukan untuk bekerja dan berdagang biasanya membuat lalai dari mengingat Allah, maka Allah Swt memerintahkan untuk banyak mengingat-Nya baik ketika berdiri, duduk maupun berbaring. Karena banyak berdzikir merupakan sebab terbesar untuk beruntung.

Dalam Tafsir Ibnu Katsir (2005:16) mengenai QS Al Jumu'ah: 10, yang dimaksud dengan “bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah” yakni ketika Allah melarang mereka berjual beli setelah terdengar azan dan memerintahkan mereka untuk berkumpul, maka Allah mengizinkan mereka setelah menunaikan shalat untuk bertebaran di muka bumi dan mencari karunia Allah Ta'ala.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Motivasi dengan kinerja usaha

Motivasi merupakan salah satu faktor untuk menggapai tujuan pribadi seseorang dengan membangun motivasi diri diharapkan sesuai dengan tujuan. Sehingga dengan demikian kinerja individu akan meningkat karena adanya motivasi tujuan pribadi yang sudah ingin didapatkan. Menurut Keith Davis dan Newstroom dalam Setiawan (2015), karyawan termotivasi dalam bekerja ketika

mampu mencapai tujuan atau target yang terpenuhi. Apabila perusahaan mampu memberikan target atau tujuan dari karyawan sesuai dengan kemampuannya setiap individu karyawan itu sendiri, maka itu akan memberikan kenyamanan dalam bekerja karena tidak ada tekanan yang diberikan secara berlebihan serta mampu menyelesaikannya secara tim maupun individu.

Uraian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subyantoro, dkk (2022) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Usaha. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja usaha.

2.3.2. Hubungan kompetensi dengan kinerja usaha

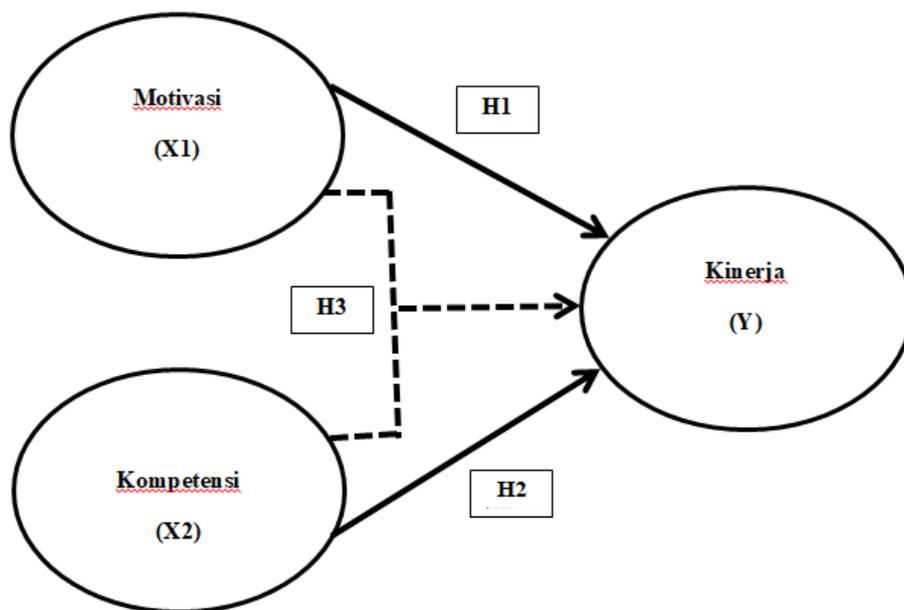
Kompetensi merupakan adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan landasan keterampilan dan pengetahuan maka akan meningkatkan kinerja usaha suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2016:21) dalam bukunya mengatakan bahwa kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang pemegang suatu jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan organisasi perusahaan sesuai tingkat jabatan yang dipegangnya.

Uraian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anton Nurcahyo dan Musdalifah, (2018), menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Usaha. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dapat meningkatkan kinerja usaha.

2.4. Kerangka Konseptual

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengusaha Gula Merah Desa Pranti Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Adapun kerangka konseptual yang dapat diilustrasikan berdasarkan model teoritis berikut ini :

Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah Peneliti, 2022

Keterangan: **—————>** = Secara Parsial
- - - - -> = Secara Simultan

Yang dimaksud secara parsial disini adalah untuk melihat apakah variabel motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Begitupun dengan variabel kompetensi apakah berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan yaitu untuk melihat secara bersamaan antara variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja.

2.5. Hipotesisi Penelitian

H1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial pada variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pengusaha (Y) pada usaha gula merah

H2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial pada variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja pengusaha (Y) pada usaha gula merah.

H3 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan pada variabel motivasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja pengusaha (Y) pada usaha gula merah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian Dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada dasar positivisme, digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosatif yaitu penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel. Seperti dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui sebab dan akibat dari Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengusaha Gula Merah Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Desa Pranti Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang.

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Supriyanto dan Maharani, (2013:35). Sebuah populasi didefinisikan sebagai jumlah dari semua (unit atau individu) yang karakteristiknya akan digunakan. Dari uraian di atas ditentukan berapa populasi dari penelitian ini adalah pengusaha gula merah di Desa Pranti yang berjumlah 45 orang pengusaha.

3.3.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini sebanyak 45 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (populasi). Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2012:73).

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka diambil sampel seluruhnya, dan jika jumlah populasi lebih dari 100 orang diambil 10 - 15% atau 20 - 25% dari jumlah populasi. Berdasarkan penelitian ini karena populasinya kurang dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi pengusaha yang ada di Desa Pranti Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang yaitu sebanyak 45 responden.

3.5. Data Dan Jenis Data

Menurut Arikunto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 202) sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dikumpulkan. Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi tentang data. Sumber data membedakan tipe data berdasarkan sumbernya, yaitu:

3.5.1. Data Primer

Data primer adalah data yang dihasilkan oleh peneliti dengan tujuan tertentu untuk memecahkan masalah yang sedang ditangani. Data primer biasanya dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber primer atau tempat subjek penelitian dilakukan. Dengan demikian, data primer untuk penelitian ini diperoleh langsung dari survei yang dilakukan oleh peneliti. Survei ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dan mewawancarai pengusaha gula merah secara langsung untuk mengetahui tanggapan mengenai Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengusaha Gula Merah.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan untuk tujuan selain pemecahan masalah yang bersangkutan. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder adalah literatur, artikel dan jurnal.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data penelitian, peneliti menggunakan metode pengumpulan data yang dijelaskan oleh Ahmadi (2010:76) antara lain:

3.6.1. Metode Observasi

Metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala - gejala yang muncul pada subjek penelitian. Observasi adalah suatu metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap subjek penelitian yang dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Metode observasional dalam penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan secara langsung hasil kinerja usaha, juga dengan melakukan wawancara langsung

maupun tidak langsung dengan pengusahanya tentang kinerjanya, mengenai motivasi, kompetensi, dan kinerja usahanya.

3.6.2. Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket atau kuisisioner adalah daftar yang terdiri dari rangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan suatu masalah atau bidang kajian. Untuk memperoleh data, kuesioner dibagikan kepada responden (yang menjawab pertanyaan yang diajukan untuk tujuan penelitian) terutama dalam jajak pendapat.

3.6.3. Skala Likert

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap dan persepsinya tentang objek atau fenomena tertentu Syofian (2010:138). Penelitian menggunakan lima tingkat model pengukuran dan setiap variasi dari kelimanya akan diberikan bobot sesuai dengan itemnya, antara lain:

Tabel 3. 1 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Syofian (2010:138)

Semakin tinggi skor pernyataan responden menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Tujuan dari skala penelitian ini adalah untuk mendorong responden menyelesaikan sesuatu berdasarkan kriteria mereka.

3.7. Definisi Oprasional Variabel

Variabel adalah sebuah nilai atau obyek dengan sebuah bentuk varian yang ditentukan peneliti agar dapat mempelajari dan selanjutnya diambil kesimpulan (Sugiyono, 2012: 38). Nilai pada suatu variabel berdasarkan pada ciri variabel tersebut. Variabel harus dapat didefinisikan dengan jelas baik secara konseptual maupun operasional. Definisi operasional ialah dijelaskannya definisi dari variabel yang telah ditentukan peneliti.

Dilihat dari perspektif hubungan antar pemakaian 2 macam variabel dalam penelitian yakni variabel independen dan dependen. Motivasi dan kompetensi selaku variabel independen serta kinerja karyawan selaku variabel dependen.

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Tujuan ini disini adalah tujuan dari organisasi atau perusahaan.”. Robbins & Judge (2015:127). Lalu ada teori lain yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan Tindakan atau perilaku	1. Achievement Motivation. 2. Affiliation Motivation. 3. Power Motivation.	5 Point Likert Scale

	yang diarahkan pada tujuan tertentu. menurut Marwansyah dan Mukaram (2002:151),		
Kompetensi (X2)	<p>Kompetensi bisa disebut juga suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.</p> <p>Wibowo (2016:271). Lalu ada teori lain yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan atau keterampilan. Dapat disebut juga dengan kapasitas seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan, dimana kemampuan diukur dengan dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Stephen Robbin (2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan. 2. Keterampilan. 3. Perilaku. 4. Pengalaman. 	5 Point Likert Scale
Kinerja (Y)	<p>Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang yang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, menurut Bangun Wilson (2012:231). Lalu ada teori lain yang menjelaskan bahwa</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama 	5 Point Likert Scale

	kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67)		
--	--	--	--

3.8. Analisis data

Analisis data ini dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS). Menggunakan *software* SmartPLS 3.0 ini tidak lain untuk memudahkan penelitian. Untuk menganalisa Partial Least Squares (PLS) adalah teknik statistik multivariat yang akan melakukan perbandingan antara beberapa variabel Independen dan Variabel Dependen banyak. (Abdillah & Hartono, 2015:161). Tujuan partial least squares (PLS) adalah untuk memprediksi pengaruh variabel X terhadap variable Y dan menjelaskan hubungan secara teoritis antara dua variabel. Partial least squares (PLS) ini untuk mengukur varians antara dua atau lebih blok variabel dan menghasilkan satu set variabel yang optimal untuk varians maksimum (tidak korelasi maksimum), dengan cara menggunakan beberapa dimensi (Abdillah & Hartono, 2015:163).

3.8.1. Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian ini membutuhkan alat bantu berupa angket, yang sebelum digunakan terlebih dahulu harus dipriksa validitas dan reliabilitasnya.

Karena akan menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian. Pengujian yang sesuai dicapai ditunjukkan di bawah ini.

3.8.1.1. Model Pengukuran

Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Model ini mengukur hubungan antar indikator dengan struktur yang ditentukan. Hasilnya adalah varians residual dari variabel tak bebas.

3.8.1.1.1. Uji Validitas Konvergen

Pemeriksaan uji validitas konvergensi di partial least squares (PLS) dengan indeks reflektansi di evaluasi berdasarkan faktor beban (korelasi antara skor komponen dan skor konstruksi) matrik konstruksi. Menurut Chin (1995) dalam Abdillah dan Hartono (2015) *rule of thumb* yang akan digunakan untuk uji validitas konvergen adalah outer loading $> 0,7$ dan *communality* $> 0,5$ dan *Average Variance Extracted* (AVE) $> 0,5$. Namun menurut Chin yang dikutip oleh Ghazali (2015) dengan nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 dan itu sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*.

3.8.1.1.2. Uji Validitas Diskriminan

Uji Validitas Deskriminan berhubungan dengan prinsip untuk mengukur secara konstruk yang berbeda seharusnya, tidak berkorelasi tinggi. Indikator akan memenuhi validitas identifikasi apabila nilai indikator *cross loading* variabel maksimum dibandingkan dengan variabel yang lainnya. Selain melihat nilai *cross-load*, Nilai diskriminan ini juga dapat diketahui dengan cara lain, yaitu dengan pertimbangkan nilai *Average Variant Extracted* (AEV) untuk masing-masing indikator diperlukan bahwa nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang bagus.

3.8.1.1.3. *Composite Reliability*

Composite reliability berfungsi untuk menguji reliabilitas nilai indeks pada suatu variabel. Sebuah variabel dapat dikatakan memenuhi *Composite reliability* jika memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$ Ghozali (2015).

3.8.1.1.4. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha ini akan digunakan untuk mengukur batas bawah nilai keandalan suatu proyek. Dan variabel dapat di deklarasikan sebagai terpercaya atau isi *cronbach's alpha* jika memiliki *cronbach's alpha* $> 0,7$ dan itu bisa dikatakan terpercaya. (Abdillah & Hartono, 2015).

3.8.1.1.5. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari Uji Multikolinearitas ini adalah untuk menentukan multikolinearitas antara variabel dengan melihat hubungan variabel independen. Kriteria yang digunakan dalam uji multikolinearitas adalah jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) adalah < 10 , yang artinya model regresi tanpa multikolinearitas.

3.8.1.1.6. Model Struktural

Inner relation, structural model & substantive theory (Inner Model) adalah model struktural yang membangun hubungan antara variabel yang tersembunyi, menggambarkan hubungan antara variabel yang tersembunyi sebagai fungsi dari pada teori dasar. Model yang digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antara variabel yang tersembunyi. Model structural itu akan dievaluasi dengan tes kegunaan *Path Coefficient*, uji kebaikan (*Goodness Of Fit*) dan uji hipotesis.

3.8.1.2.1. Uji Path *Coefficient*

Evaluasi koefisien orbital digunakan untuk mengetahui pengaruh apakah kuat variabel bebas terhadap variabel terkait. Sedangkan *Coefficient Determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur variabel dependen yang dipenuhi variabel lainnya. Chin dalam (Abdillah & Hartono, 2015). Dikatakan hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel dependen tersembunyi dalam model structural. Itu mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasil sebesar 0,33-0,67 maka itu dikatakan sedang, dan jika hasil sebesar 0,19-0,33 maka itu termasuk dalam kategori lemah.

3.8.1.2.2 Uji Kebaikan

Penilaian kebaikan (*good of fit*) bisa diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* ini memiliki arti yang sama dengan *Coefficient Determination (R-Square)* pada analisis regresi. Koefisien korelasi adalah kekuatan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas yang memiliki nilai 0,1 jika R mendekati 1 maka itu dapat dikatakan berhubungan erat begitupun sebaliknya. Nilai yang hampir mendekati 1 maka variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terkait.

3.8.1.2.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji T statistik dan P value. Sebuah tes Uji T (uji signifikan parsial) akan dilakukan untuk mengeksplorasi efek dari variabel independen pada variabel terkait secara parsial. Hipotesis dapat dikatakan diterima jika nilai P value $< 0,5$. Hipotesis yang

diterima jika variabel independent memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait. Hasil uji Hipotesis ini menggunakan software SmartPLS 3.0 dapat dilihat melalui pengukuran bootstrap pada *path coefficient*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum

Usaha gula merah yang berbahan dasar dari nira pohon legen atau siwalan telah dilakukan secara turun-temurun oleh warga Desa Pranti Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Dengan usaha gula merah tersebut, sebagian warga desa Pranti mendapatkan penghasilan mereka dari usaha gula merah untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Dan Desa Pranti juga dinamakan sebagai sentral legen, yaitu salah satu desa yang memproduksi legen atau siwalan yang banyak. Maka dari itu usaha gula merah di desa Pranti cukup menjanjikan dalam penjualannya. Untuk strategi pemasarannya yaitu dengan menjual secara langsung kepada pelanggan di pasar tradisional, atau menunggu pemesan datang ke rumah si pembuat gula merah untuk mengambil gula merah yang sudah dipesan sebelumnya.

Tujuan utama bisnis usaha gula merah ini tidak lebih serta tidak lain merupakan untuk mendapatkan keuntungan, sebab seluruh orang yang berbisnis mulanya berawal dari niatan serta kemauan mereka buat mendapatkan keuntungan sehingga timbul untuk melaksanakan usaha dari kemauan mereka. Yang kedua dengan mendirikan bisnis usaha gula merah bisa membuka lapangan pekerjaan untuk orang lain, secara tidak langsung mampu mengurangi jumlah pengangguran. Membuka usaha produksi gula merah ini lumayan menjanjikan mengingat Desa Pranti ini merupakan produksi legen atau siwalan yang cukup

banyak, dan masyarakat yang cenderung konsumtif serta mencermati efisiensi waktu, tempat dan serta tenaga yang lebih memilah ditangani oleh pihak tertentu yang kompeten. Tujuannya untuk menghadirkan gula merah yang berkualitas dan bagus.

4.1.1.1. Visi Misi Pengusaha Gula merah

A. Visi

Mampu membangun bisnis penjualan gula merah yang sukses di tingkat nasional dengan konsisten menawarkan barang dan bahan terbaik.

B. Misi

1. Memproduksi barang berkualitas tinggi dengan jaminan kualitas
2. Menciptakan produk yang bermanfaat bagi konsumen yang 100% dari alami dan bebas bahan pengawet.
3. Menjaga kepercayaan konsumen agar tetap loyal terhadap produk yang dihasilkan.

4.1.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Ada 45 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Jenis kelamin, usia, dan masa kerja merupakan beberapa karakteristik responden yang dirinci dalam penelitian ini. Gambaran karakteristik responden didasarkan pada identifikasi karakteristik yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarkan. Berikut adalah gambaran karakteristik responden berdasarkan temuan penelitian:.

4.1.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut menunjukkan responden yang berdasarkan jenis kelamin , dalam table 4.1.

Tabel 4. 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki – laki	3	6,7%
Perempuan	42	93,3%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data primer Diolah 2022

Berdasarkan table 4.1 diketahui bahwa responden berjenis Perempuan lebih mayoritas dibandingkan dengan responden Laki-Laki dengan jumlah 42 orang (93,3%). Sedangkan dengan responden Laki-Laki yang berjumlah 3 orang (6,7%). Dengan hal ini menyatakan bahwa dalam Usaha Gula Merah Desa Pranti lebih Perempuan daripada Laki-Laki dengan selisih yang signifikan.

4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut menunjukkan responden yang berdasarkan jenis kelamin , dalam table 4.2.

Tabel 4. 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah responden	presentase
31 – 35 tahun	7	15,55%
36 – 40 tahun	6	13,33%
>40 tahun	32	71,11%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwasannya responden yang berusia 31-35 tahun berjumlah 7 orang (15,55%). Sedangkan responden yang berusia 36-40 tahun berjumlah 6 orang (13,33%), responden dengan usia >40 tahun berjumlah

32 orang (71,11%). Dari hal ini dapat disimpulkan yang bekerja dalam bidang usaha gula merah Desa Pranti mayoritas adalah orang tua atau paruh baya.

4.1.3. Deskripsi Jawaban Responden

4.1.3.1 Variabel Motivasi (X1)

Dalam variabel motivasi ini diukur menggunakan 11 indikator. Dengan distribusi jawaban responden yang diperoleh dari variabel motivasi disajikan dalam table 4.4 berikut.

Tabel 4. 3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Motivasi

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata – rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	0	0%	2	4.4%	27	60.0%	16	35.6%	3.867
X1.2	0	0%	1	2.2%	6	13.3%	25	55.6%	13	28.9%	3.689
X1.3	0	0%	2	4.4%	14	31.1%	15	33.3%	14	31.1%	3.467
X1.4	6	13.3%	1	2.2%	8	17.8%	18	40.0%	12	26.7%	3.644
X1.5	6	13.3%	0	0%	6	13.3%	24	53.3%	9	20.0%	3.667
X1.6	6	13.3%	0	0%	2	4.4%	26	57.8%	11	24.4%	3.800
X1.7	6	13.3%	0	0%	3	6.7%	23	51.1%	13	28.9%	3.822
X1.8	6	13.3%	0	0%	0	0%	22	48.9%	17	37.0%	3.978
X1.9	6	13.3%	0	0%	6	13.3%	20	44.4%	13	28.9%	3.756
X1.10	6	13.3%	0	0%	4	8.9%	23	51.1%	12	26.7%	3.778
X1.11	6	13.3%	0	0%	2	4.4%	26	57.8%	11	24.4%	3.800

Sumber: Data primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui jawaban responden mengenai Motivasi (X1) adalah sebagai berikut:

1. Item X1.1 ada 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, dan 27 responden menyatakan setuju, sementara 16 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata jawaban responden adalah 3.867 sehingga dapat dikatakan

bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan”.

2. Item X1.2 ada 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan netral, 25 responden menyatakan setuju, dan 13 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.689 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Dapat meningkatkan kemampuan ”.
3. Item X1.3 ada 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju, 14 responden menyatakan netral, 15 responden menyatakan setuju, dan 14 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.467 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Terdorong untuk berprestasi”.
4. Item X1.4 ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 8 responden menyatakan netral, 18 responden menyatakan setuju, dan 12 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.644 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Siap untuk mengevaluasi diri”.
5. Item X1.5 ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan netral, 24 responden menyatakan setuju, dan 9 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata

frekuensi jawaban responden ialah 3.667 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Mampu bekerja sama dalam tim”.

6. Item X1.6 ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 26 responden menyatakan setuju, dan 11 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.800 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Mampu menghargai karyawan lain”.
7. Item X1.7 ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan netral, 23 responden menyatakan setuju, dan 13 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.822 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Siap untuk membantu sesama pengusaha”.
8. Item X1.8 ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 22 responden menyatakan setuju, dan 17 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.978 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Dapat berkomunikasi dengan baik”.
9. Item X1.9 ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan netral, 20 responden

menyatakan setuju, dan 13 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.756 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Dapat mendorong perilaku yang baik”.

10. Item X1.10 ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan netral, 23 responden menyatakan setuju, dan 12 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.778 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Dapat memberikan pengaruh yang positif”

11. Item X1.10 ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 26 responden menyatakan setuju, dan 11 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.800 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Dapat menjadi contoh yang baik”

4.1.3.2. Variabel Kompetensi (X2)

Kompetensi dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 indikator. Adapun distribusi jawaban responden yang didapat terkait variabel Kompetensi dalam tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4. 4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Kompetensi

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata – rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	6	13.3%	0	0%	1	2.2%	22	48.9%	16	35.6%	3.933

X2.2	6	13.3%	0	0%	0	0%	14	31.1%	25	55.6%	4.156
X2.3	6	13.3%	0	0%	4	8.9%	23	51.1%	12	26.7%	3.778
X2.4	6	13.3%	0	0%	0	0%	22	48.9%	17	37.8%	3.978

Sumber: Data primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui jawaban responden mengenai Kompetensi (X2) adalah sebagai berikut.

1. Item X2.1 ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden menyatakan netral, 22 responden menyatakan setuju, dan 16 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 13.933 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Pengusaha mengetahui pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan wawasan pengetahuan yang dimiliki dengan baik”.
2. Item X2.2 ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 14 responden menyatakan setuju, dan 25 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 4.156 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Pengusaha mempunyai kemampuan atau keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan”.
3. Item X2.3 ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan netral, 23 responden menyatakan setuju, dan 12 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.778 sehingga dapat dikatakan bahwa

mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Pengusaha memiliki sikap kerja yang baik sesuai dengan norma-norma yang ada”.

4. Item X2.4 ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 22 responden menyatakan setuju, dan 17 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.978 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Pengusaha mempunyai pengalaman dalam pekerjaan yang dikerjakan”.

4.1.1.3. Variabel Kinerja Pengusaha (Y)

Kinerja Pengusaha dalam penelitian ini diukur menggunakan 6 indikator. Adapun distribusi jawaban responden yang diperoleh terkait variabel kinerja karyawan disajikan dalam tabel 4.6 berikut.

Tabel 4. 5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Kinerja Pengusaha

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata – rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	6	13.3%	0	0%	2	4.4%	25	55.6%	12	26.7%	3.822
Y1.2	6	13.3%	0	0%	1	2.2%	21	46.7%	17	37.8%	3.956
Y1.3	6	13.3%	0	0%	5	11.1%	16	35.6%	18	40.0%	3.889
Y1.4	6	13.3%	0	0%	6	13.3%	20	44.4%	13	28.9%	3.756
Y1.5	6	13.3%	2	4.4%	6	13.3%	23	51.1%	8	17.8%	3.556
Y1.6	6	13.3%	0	0%	0	0%	26	57.8%	13	28.9%	3.889

Sumber: Data primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui jawaban responden mengenai Kompetensi (Y) adalah sebagai berikut.

1. Item Y.1, ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 25 responden

menyatakan setuju, dan 12 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.822 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Pengusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan”.

2. Item Y.2, ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden menyatakan netral, 21 responden menyatakan setuju, dan 17 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.956 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar dan karakteristik”.
3. Item Y.3, ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 16 responden menyatakan setuju, dan 18 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.889 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Pengusaha mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan”.
4. Item Y.4, ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan netral, 20 responden menyatakan setuju, dan 13 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.756 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Pengusaha berupaya untuk memanfaatkan waktu bekerja secara optimal”.

5. Item Y.5, ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan netral, 23 responden menyatakan setuju, dan 8 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.556 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Pengusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan”.
6. Item Y.6, ada 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 26 responden menyatakan setuju, dan 13 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3.889 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Pengusaha bekerja sama dengan rekan kerja secara baik”.

4.1.4 Analisis Data

Hasil jawaban dari responden sebanyak 45 orang yang diakumulasi jadi suatu informasi riset yang kemudian dianalisa lebih lanjut sebagai acuan dalam riset mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pengusaha gula merah. Analisa informasi menggunakan tata cara Partial Least Square (PLS) dengan dorongan aplikasi SmartPLS 3.0. Pada pengolahan informasi pada SmartPLS 3.0 ada 2 penilaian model ialah outer model serta inner model.

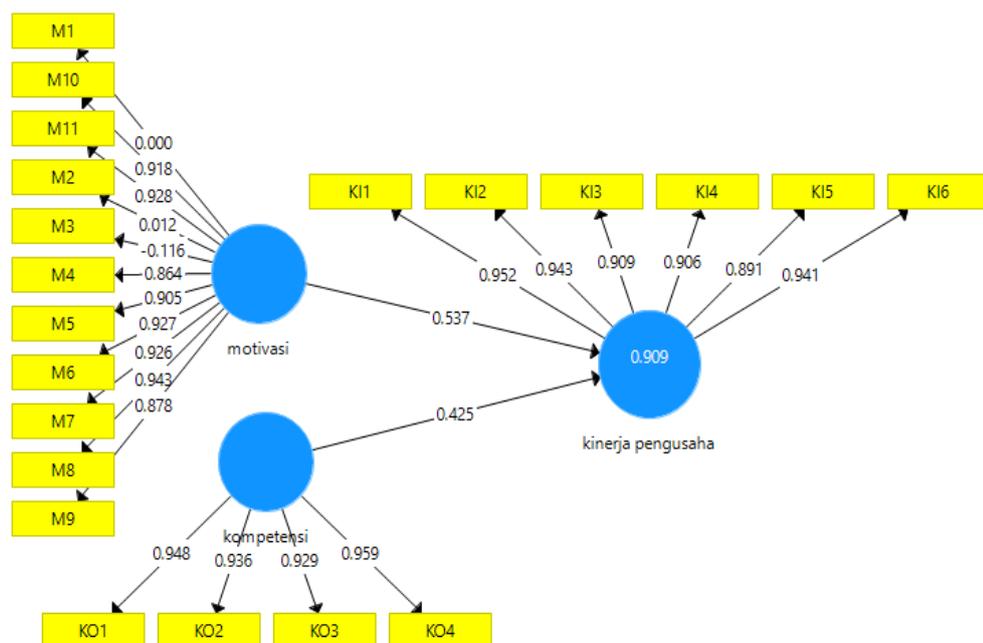
Dalam penilaian outer model ada 2 uji ialah uji validitas dan uji reabilitas. Sebaliknya pada inner model digunakan untuk menunjukkan ikatan antar variabel

yang digunakan untuk menarik kesimpulan dari hasil riset. Penilaian inner model terdiri dari uji kebaikan(goodness of fit), uji path coefficient, serta uji hipotesis.

4.1.4.1 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

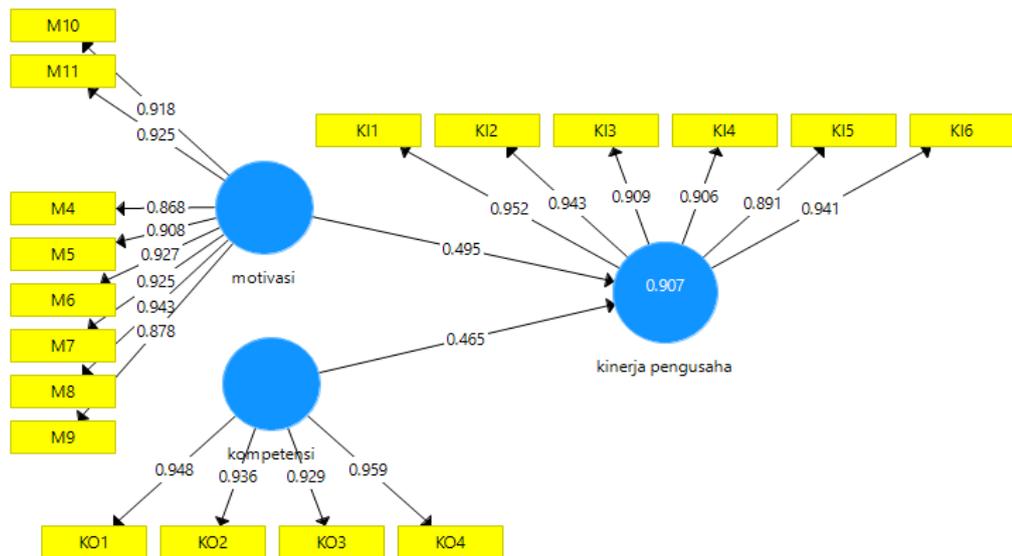
Berikut ini merupakan skema model PLS yang digunakan dalam penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar 4. 1. Inner Weight



Model outer pada penitilan ini menghasilkan variabel motivasi yang menggunakan 11 indikator, variabel kompetensi yang menggunakan 4 indikator, selanjutnya kinerja karywan dengan menggunakan 6 indikator.

Gambar 4. 2. Outer Weight



4.1.4.2 Evaluasi Model Outer

Ada 4 nilai kriteria buat mengevaluasi outer model reflektif. Sesuai dengan komentar Chin (dalam Ghozali 2015) dimana keempat kriteria tersebut digunakan buat menguji validitas serta reliabilitas. Evaluasi tersebut dilakukan dengan memandang nilai Convergent Validity Lewat Loading Factor, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, Serta Cronbach's Alpha. Berikut ini ialah ringkasan pendek dari keempat kriteria yang digunakan dalam uji validitas serta reliabilitas.

1. *Convergent Validity*: sebuah variabel akan dianggap valid berdasarkan *Convergent Validity* jika nilai *communality* $> 0,7$, *loading factor* pada

semua indikator memiliki nilai $> 0,7$ atau minimal memiliki nilai diantara 0,5-0,5, dan nilai *average variance extracted (AVE)* harus $> 0,5$

2. *Discriminant validity*: sebuah variabel akan dianggap *valid* berdasarkan *Discriminant validity* jika memiliki nilai *cross loading* setiap *indicator* pada setiap variabelnya memiliki nilai terbesar dibandingkan pada variabel lainnya dan memiliki nilai *average variance extracted (AVE)* harus $> 0,5$.
3. *Composite reliability*: sebuah variabel akan dinyatakan *reliable* berdasarkan *Composite reliability* jika setiap variabel memiliki nilai $> 0,6$.
4. *Cronbach's Alpha*: sebuah variabel dapat dinyatakan *reliable* berdasarkan *Cronbach's Alpha* jika setiap variabel memiliki nilai $> 0,7$.

4.1.4.2.1 Uji Validitas

1. *Convergent Validity*

Berdasarkan pada *convergent validity*, suatu variabel dapat dinyatakan valid dengan melihat nilai loading faktornya. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *convergent validity* jika memiliki nilai outer loading pada semua indikator pada setiap variabelnya sebesar $> 0,7$. Berikut ini merupakan nilai outer loading pada penelitian ini.

Tabel 4. 6. Outer loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Motivasi (X1)	X1.1	0.916
	X1.2	0.874
	X1.3	0.860
	X1.4	0.872
	X1.5	0.906
	X1.6	0.921
	X1.7	0.912
	X1.8	0.938

	X1.9	0.885
	X1.10	0.911
	X1.11	0.912
Kompetensi (X2)	X2.1	0.948
	X2.2	0.936
	X2.3	0.929
	X2.4	0.959
Kinerja Pengusaha (Y)	Y1	0.952
	Y2	0.943
	Y3	0.909
	Y4	0.906
	Y5	0.891
	Y6	0.941

Sumber: Data primer Diolah 2022

Berdasarkan data yang telah dipaparkan diatas dapat diketahui jika nilai pada masing-masing indikator menunjukkan hasil $>0,7$. Terlihat pada variable Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Pengusaha (Y) yang keseluruhan indikatornya, menunjukkan nilai outer loading sebesar $>0,7$. Hal ini membuat masing-masing indikator pada setiap variabel dapat dinyatakan valid atau dapat dianalisis lebih lanjut. Selain dengan melihat nilai *outer loading* suatu variabel dapat dikatakan memenuhi *convergent validity* dapat dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). nilai AVE harus $>0,5$ agar variabel tersebut dapat dinyatakan valid. Berikut ini merupakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada penelitian ini.

Tabel 4. 7. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Motivasi (X1)	0.812	<i>Valid</i>
Kompetensi (X2)	0.889	<i>Valid</i>
Kinerja Pengusaha (Y)	0.854	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0.812, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel Kompetensi (X2) sebesar 0.889, dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel Kinerja Pengusaha (Y) sebesar 0.854. Masing-masing variabel menunjukkan nilai >0,5. Hal tersebut berarti variabel dapat dinyatakan layak atau valid.

2. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dimana suatu indikator akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* jika memiliki nilai *cross loading* indikator pada tiap variabel lebih tinggi dari daripada variabel lain.

Berikut nilai *cross loading* dalam penelitian ini.

Tabel 4. 8. Cross Loading

Variabel	X1	X2	Y
Motivasi (X1)	0.916	0.902	0.845
	0.874	0.799	0.840
	0.860	0.780	0.762
	0.872	0.840	0.829
	0.906	0.846	0.829
	0.921	0.888	0.847
	0.912	0.887	0.863
	0.938	0.946	0.885
	0.885	0.841	0.848
	0.911	0.875	0.878
Kompetensi (X2)	0.912	0.920	0.907
	0.927	0.948	0.903
	0.920	0.936	0.875
	0.910	0.929	0.910
	0.923	0.959	0.915
Kinerja Pengusaha (Y)	0.885	0.901	0.952
	0.893	0.907	0.943
	0.839	0.847	0.909
	0.849	0.838	0.906
	0.832	0.830	0.891

	0.927	0.907	0.941
--	-------	-------	-------

Sumber: Data primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *cross loading* tiap indikator pada tiap variabelnya memiliki nilai yang lebih tinggi daripada variabel yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini bisa dinyatakan memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabel masing-masing.

4.1.4.2.1 Uji Reliabilitas

1. *Composite reliability*

Suatu variabel dapat dikatakan reliable berdasarkan *Composite reliability* jika pada setiap variabel memiliki nilai $>0,6$. Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* tiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4. 9. Composite reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi (X1)	0.977	<i>Reliable</i>
Kompetensi (X2)	0.959	<i>Reliable</i>
Kinerja Pengusaha (Y)	0.967	<i>Reliable</i>

Sumber: Data primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Composite reliability* pada tiap variabel memiliki nilai $>0,6$. Nilai *Composite reliability* pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0.977. Nilai *Composite reliability* pada variabel Kompetensi (X2) sebesar 0.959. Sedangkan nilai *Composite reliability* pada variabel Kinerja Pengusaha (Y) sebesar 0.967. Dari data yang telah dipaparkan dapat dikatakan bahwa setiap variabel dapat dinyatakan *reliable*.

2. Cronbach's Alpha

Suatu variabel dapat dikatakan memenuhi *cronbach's alpha* jika pada tiap variabel memiliki nilai $>0,7$. Berikut ini disajikan nilai *cronbach's alpha* tiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4. 10. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0.977	<i>Reliable</i>
Kompetensi (X2)	0.958	<i>Reliable</i>
Kinerja Pengusaha (Y)	0.966	<i>Reliable</i>

Sumber: Data primer Diolah 2022

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui jika nilai *cronbach's alpha* pada tiap variabel $>0,7$. Nilai *cronbach's alpha* pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0.977. Nilai *cronbach's alpha* pada variabel Kompetensi (X2) sebesar 0.958. Nilai *cronbach's alpha* pada variabel Kinerja Pengusaha (Y) sebesar 0.966. Daari pemaparan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dalam penelitian ini menurut *cronbach's alpha* dapat dinyatakan *reliable*.

4.1.4.3 Evaluasi *Inner Model*

Pada penelitian ini evaluasi inner model adalah evaluasi yang mencakup beberapa uji yaitu uji path coefficient, uji kebaikan (goodness of fit) dan uji hipotesis. Berikut adalah hasil uji dalam penelitian ini.

4.1.4.3.1 Uji Path Coefficient

Evaluasi path coefficient dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar atau kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini berdasarkan model path coefficient.

Keofisien jalur ini digunakan untuk menyatakan pengaruh ataupun pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Keofisien jalur terbesar yang ditunjukkan oleh variabel Motivasi terhadap kinerja Pengusaha dengan nilai 0,470. Sedangkan pengaruh variabel Kompetensi terhadap kinerja Pengusaha sebesar 0,491. Dinyatakan bahwa semakin tinggi nilai keofisien semakin kuat pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4.1.4.3.2 Uji Kebaikan (*Goodness Of Fit*)

Penilaian *good of fit* diketahui dari nilai *Q-square*. Nilai *Q-square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-square)* pada analisis regresi. Koefisien korelasi adalah kekuatan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas memiliki nilai antara 0.1 Jika R mendekati 1 maka dapat dikatakan berhubungan erat dan sebaliknya. Nilai yang mendekati 1 berarti Variabel independen menyediakan hampir semua informasi diperlukan untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel 4. 11. R - Square

Variabel	R - Square	R – Square Adjusted
Kinerja Pengusaha	0.907	0.903

Sumber: Data primer Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diperoleh nilai *R – Square* variabel kinerja Pengusaha sebesar 0,907. Sedangkan *R – Square adjusted* sebesar 0,903. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja Pengusaha termasuk dalam golongan baik.

4.1.4.3.3 Uji Hipotesis

Pengujian secara statistik pada pengaruh positif yang telah dihipotesiskan menggunakan alat uji Smart PLS yang dilakukan dengan cara simulasi, yaitu menggunakan metode bootstrapping terhadap sampel dalam penelitian ini. Berikut hasil bootstrapping yang akan disajikan pada tabel.

Tabel 4. 12. Result For Inner Weight

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Motivasi -> kinerja pengusaha	0.491	0.480	0.179	2.750	0.006
Kompetensi -> kinerja pengusaha	0.470	0.479	0.177	2.655	0.008

Sumber: Data primer Diolah 2022

Dalam pengujian menggunakan PLS dilakukan secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian *bootstrap* ini digunakan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan pada data penelitian. Hasil dari pengujian dengan *bootstrapping* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Motivasi Terhadap Kinerja Pengusaha.

Hasil dari uji variabel Motivasi terhadap kinerja pengusaha diperoleh nilai PValues sebesar $0.006 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengusaha.

2. Hasil dari uji variabel Kompetensi terhadap kinerja Pengusaha diperoleh nilai PValues sebesar $0.008 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengusaha.
3. Untuk menguji penelitian H3 dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan alat Uji F (secara simultan), pada dasarnya uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas (X) dimana terdiri dari Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama – sama (simultan) dalam menjelaskan isi informasi terhadap variabel terikat kinerja Pengusaha (Y). Hasil dari uji F pada penelitian ini akan ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4. 13. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1.	Regression	1922.082	2	961.041	182.544	<,001 ^b
	Residual	221.118	42	5. 265		
	Total	2142.200	44			
Dependent Variable: Y						
Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data primer Diolah 2022

Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X yang terdiri dari Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, karena apabila $F_{hitung} (182.544) > F_{tabel} (3.20)$ uji F dapat dikatakan berpengaruh.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1. Motivasi berpengaruh positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pengusaha

Hasil dari pengujian inner model pada path coefficient antara variabel Motivasi terhadap kinerja Pengusaha menunjukkan hasil bahwasannya Motivasi memiliki hasil pengaruh positif signifikan dan hipotesis diterima dengan nilai hasil P Value $0.006 < 0,05$. Dimana semakin baik Motivasi dalam sebuah organisasi maka kinerja akan semakin baik juga. Hal ini juga dibuktikan dengan rata – rata jawaban frekuensi (mean) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel Motivasi yaitu X1.1, dimana Pengusaha gula merah pranti merasa bahwa akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan keinginan mereka. Tamar dkk (2019), Hikmah, *et al* (2022), Arista *et al* (2021), Ferdy Leuhery (2022), Kemalasari (2022).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arista *et al* (2021), dan Hikmah, *et al* (2022), dimana hasilnya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengusaha. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tamar dkk (2019) dan Kemalasari, dkk (2022), Rofik, Mochamad. (2022). Yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dengan kinerja Pengusaha.

Teori yang dapat mendukung hasil penelitian tersebut adalah teori yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015:127). Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge menjelaskan bahwa Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan.. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berperan penting untuk mencapai efisiensi kerja. Jika seorang pegawai mampu menerapkan motivasi dalam didalam dirinya dan disesuaikan dengan situasi dan

kondisi yang ada pada organisasi atau perusahaan, maka pegawai akan bekerja dengan giat, rajin dan semangat yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

4.2.2. Kompetensi Berpengaruh positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pengusaha

Hasil dari pengujian inner model pada path coefficient antara variabel Kompetensi terhadap kinerja Pengusaha menunjukkan hasil bahwasannya Kompetensi memiliki hasil pengaruh positif signifikan dan hipotesis diterima dengan nilai hasil P Value $0,008 < 0,05$. Dimana semakin tinggi Kompetensi dalam sebuah organisasi atau perusahaan maka kinerja pengusaha akan meningkat. Hal ini juga dibuktikan dengan jawaban kuesioner yang sudah diisi oleh responden, dimana rata-rata jawaban variable Kompetensi setuju bahwa pengusaha mempunyai kemampuan atau keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaanya., dan itu akan berdampak baik terhadap organisasi atau perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Made Agung Dwijatenaya, *et al* (2021), Nur aeni dan Arifin (2021), dimana hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengusaha. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh M. Trihudyatmanto dan Heri Purwanto (2018), Eka Ludiya dan Asep Kurniawan (2020), dan Arista *et al* (2021), S, Sufyati H. dan Savitri, R.T. (2021), Sulistiyo, A, Putranto, A, Hartiyah, Sri. (2022). yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan.

Toeri yang dapat mendukung hasil penelitian tersebut adalah teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:271). Menurut Wibowo menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengusaha yaitu salah satunya kompetensi seseorang karena kompetensi menjadi salah satu acuan dalam kinerja seseorang. Kesadaran yang lebih besar akan kompetensi yang dimiliki akan menimbulkan kinerja yang baik. Pengusaha yang kompeten dapat menyelesaikan semua masalah yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4.2.3. Motivasi dan Kompetensi Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pengusaha.

Hasil uji F variabel bebas X yang terdiri dari Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja Pengusaha (Y) mendapatkan hasil $F_{hitung} (182.544) > F_{tabel} (3.09)$, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan dan hipotesis dapat diterima. Dimana kinerja pengusaha dapat dipengaruhi dengan Motivasi dan Kompetensi. Berdasarkan hasil jawaban responden dari kuesioner yang telah disebar, Pengusaha gula merah Desa Pranti merasa puas dengan motivasi dan kompetensi yang dilakukan oleh pengusaha. Hal ini didasari dengan bukti jawaban yang paling dominan yaitu

pengusaha mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan Kompetensi menunjukan tren yang positif dimana rata-rata jawaban variable Kompetensi setuju bahwa pengusaha mempunyai kemampuan atau keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kemalasari Dkk. (2022), dimana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengusaha. Teori yang dapat mendukung hasil penelitian tersebut adalah teori yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2016). Menurut Ghozali menjelaskan bahwa uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independent secara bersama – sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Tingkatan yang dilakukan dalam uji ini adalah sebesar 0,5 atau 5%, apabila nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara Bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pengusaha memiliki motivasi yang tinggi serta dibarengi kompetensi yang sesuai, maka akan dapat membangun seseorang untuk mengoptimalkan kinerjanya, dan itu akan berdampak pada keberhasilan pencapaian dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pengusaha gula merah Desa Pranti Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Dengan hasil P Value $0.006 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja pengusaha gula merah desa Pranti. Karena motivasi dalam diri merupakan dasar seseorang untuk semakin giat untuk bekerja. Oleh karena itu dengan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan.
2. Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pengusaha gula merah Desa Pranti Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Dengan hasil P Value $0,008 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa Kompetensi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja pengusaha gula merah desa Pranti. Karena di dalam kompetensi sendiri terdapat suatu keterampilan, pengetahuan, motif seseorang untuk melakukan kewajiban mereka. Maka dari itu kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pengusaha gula merah di Desa Pranti.
3. Motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pengusaha gula merah Desa Pranti Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Dengan hasil $F_{hitung} (182.544) > F_{tabel} (3.09)$, Apabila semakin tinggi tingkat Motivasi dan Kompetensi yang dirasakan pegawai atau

pengusaha gula merah maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja pengusaha, dan begitupun juga sebaliknya.

5.2. Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan untuk objek penelitian dan penelitian selanjutnya. Berikut ini adalah beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan :

1. Motivasi dan kompetensi merupakan hal yang cukup penting untuk diperhatikan. Hendaknya untuk melakukan pendekatan-pendekatan untuk meningkatkan kinerja pengusaha melalui motivasi dan kompetensi dalam diri. Hal tersebut bisa dilakukan dengan pendekatan secara emosional, tujuan, pengalaman bekerja, komunikasi antar pengusaha, dan siap untuk mengevaluasi diri jikalau ada penurunan kinerjanya.
2. Untuk pengusaha gula merah desa pranti hendaknya membuat komunitas atau semacam organisasi untuk mempermudah jikalau ada pesanan yang banyak. Jika pengusaha tersebut tidak bisa memproduksinya sendiri maka bisa di bagi dengan pengusaha gula merah lainnya.
3. Penelitian yang akan datang hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja , karena dengan semakin baik kinerja maka akan berpengaruh baik juga bagi organisasi atau pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit ANDI.
- Abdullah. 2005. *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 8*. Jakarta: Pustaka Imam Syafi'i.
- Aeni, Nur., Arifin (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Vol 06*, No 01
- Ahmadi, Ahmad. (2010). *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Al-Sheikh, Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq. (2005). *Tafsir Ibnu Katsir, Terj. M. Abdul Ghoffar*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, Jilid 1, 2, 4, 5, 7, 8.
- Amin, Samsul Munir, 2010. *Bimbingan dan Konseling Islam*, Jakarta: Amzah
- Anwar, Kaha. (2016). *Dijamin Masuk Surga Tanpa Hisap*. Yogyakarta: Diva Press
- Anwar, Sanusi. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Damayanti, Arista., Dwijatenaya, Ida Bagus Made. A., Sonata, Ivan. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petani Pada Usaha Tani Jagung Di Kecamatan Tenggarong Seberang. *Jurnal Gerbang Etam Balitbangda Kab. Kukar Vol. 15* No. 2
- Darwis, Robi. (2021). Pengaruh Kompetensi Individu dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Petani Ikan di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Pendidikan Tambusai Vol 05* No 3
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Penerbit Undip.
- Hafid, Haeruddin. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Samsat Polewali Mandar. *DeReMa Jurnal Manajemen Vol.13* No. 2, September

- Hartanto et al. (2018). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol X. No. 2, April* .
- Hartanto, H., Hendriani, S., Maulida, Y. (2018). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol 10 No 2, 226-241*.
- Hidaya, Rahmat. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 05 No. 1*
- Hidayat, Rahmat dan Wijaya, Candra, (2020), *Ayat-ayat Alqur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- [https://distan.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/81_mengenal-pohonlontar#:~:text=Pohon%20Lontar%2FSiwalan%2FEntal%20\(,500%20meter%20dari%20permukaan%20laut](https://distan.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/81_mengenal-pohonlontar#:~:text=Pohon%20Lontar%2FSiwalan%2FEntal%20(,500%20meter%20dari%20permukaan%20laut)
- Kemalasari. Dkk (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Semboro. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Volume 01, Nomor 3*
- Lawasi, Eva Silviani., Triatmanto, Boge. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan, universitas merdeka malang, Vol 05 No1*
- Leuhery, Ferdy. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Usaha Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Binaan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Maluku. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol. 1. No. 2*
- Ludiya, Eka., Kurniawan, Asep. (2020). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Pada UMKM Bidang Fashion Di Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Vol 11 No 2*
- Manik, Sudarmin., Syafrina, Nova. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *E-Journal on-line Vol. 4 No. 1*
- Moeheriono. (2012). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Multitama. (2006). *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Jakarta: Zikrul Hakim.

- Nabila A., Dewi. M. S., Damanik S. (2021). Tafsir Ayat – Ayat Tentang Motivasi Kerja. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies Vol. 02 No. 1*
- Nurchahyo, Anton, Dan Musdalifah. 2018. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pengrajin Pada Usaha Kecil Menengah (Ukm) Sarung Hj. Fatmawati Samarinda”. *Prosiding Seminar Hasil Penelitian (Snp2m)*. Pp. 59-64.
- Nurchahyo, Anton., Musdalifah. (2018), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pengrajin Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Sarung HJ. Fatmawati Samarinda. *Prosiding Seminar Hasil Penelitian (SNP2M)*.
- Riawan Amin dan Tim PEBS FEUI (2010), *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofik, Mochamad. (2022). Yang Berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Madubaru D.I. Yogyakarta. *Jurnal MANISE Manajemen, Bisnis, dan Ekonomi Vol 1 No 1*
- S, Sufyati H. dan Savitri, R.T. (2021) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Wirausaha, Pengembangan Sdm Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pelaku Umkm Di Wilayah Kecamatan Larangan Kota Tangerang Banten. *Jurnal Usaha Vol 2, No. 2*.
- Santoso. Dkk. (2022), Kompetensi Kewirausahaan Pelaku UMKM Kab. Ciamis Dan Pangandaran Yang Berdampak Pada Kinerja Usaha. *Jurnal Inovasi Masyarakat Vol. 02 No. 01*
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Edisi Revisi, Bandung: PT Refika Aditama
- Setiawan, Cahaya Kiki. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi Islami*
- Siegar, Syofian. (2010). *Statistika Deskriptifa Untuk Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soekartawi, 2005 *Agribisnis Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soekartawi. (2005). *Prinsip Dasar Komunikasi Pertanian*. Jakarta: UI Press.

- Subyantoro, Arif., Hikmah, Khoirul, dan Nasrulloh, Rifqi. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Petani Seleman Yogyakarta. *Jurnal Pelatihan dan Pengabdian Masyarakat Volume 01* No. 11
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyono, A, Putranto , A, Hartiyah, Sri. (2022). Yang Berjudul Pengaruh Literasi Keuangan, Kompetensi Sumberdaya Manusia, Inovasi Produk, Dan Akses Pemasaran Terhadap Kinerja Umkm Di Kabupaten Wonosobo. *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah Vol 2 No 1*
- Supriyanto, A. Sani., Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Uin Maliki Press.
- Supriyanto, A. Sani., Maharani, Vivin. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, Dan Analisis Data*. Malang: Uin-Malang Press.
- Susanto, Y. (2017). *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Ke-2, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarif. M. Z. H. (2020). *Agama Dan Perubahan Sosial: Signifikan Pendidikan Islam Sebagai Stabilator-Dinamisator*. Jakarta: Publica Institute Jakarta.
- Syofian, Siegar. (2010). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tamar dkk, (2019), The Buginese entrepreneurs; the influence of local values, motivation and entrepreneurial traits on business performance. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy Vol. 13* No. 4
- Trihudyatmanto, M., Purwanto, Heri. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Orientasi Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha pada Sentra Umkm Pande Besi di Wonosobo. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATEch) Vol. 01*, No. 1
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Persetujuan Penelitian Desa Pranti



**PEMERINTAH KABUPATEN REMBANG
KECAMATAN SULANG
DESA PRANTI**

Alamat : Jl. Landoh-Sumber Km 02 Pranti Kec. Sulang (69254)

Rembang, 05 Desember 2022

Nomor : 005/ PRT / VII /2022

Perihal : Konfirmasi Ijin penelitian (Penelitian Skripsi)

Kepada Yth :

**Dekan Fakultas Ekonomi
UNIVERSITAS MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Ijin Penelitian Skripsi yang kami terima tanggal 11 November 2022 perihal permohonan ijin (Penelitian Skripsi) kepada mahasiswa :

Nama : Afda Alfani
Program Studi : Manajemen
Semester : IX
NIM : 18510157

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut dapat kami terima untuk melaksanakan (Penelitian Skripsi) di Desa Pranti Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang Provinsi Jawa Tengah terhitung mulai 11 November s/d 18 Desember 2022.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



Lampiran 2. Pernyataan Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PENGUSAHA GULA MERAH DESA PRANTI KECAMATAN SULANG
KABUPATEN REMBANG**

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama Bekerja :

Pilihlah salah satu jawaban menurut Bapak/Ibu/Sdr (i) yang paling sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan memberi tanda cheklist (√) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai. Alternatif jawaban tersebut adalah :

SS	S	KS	TS	STS
----	---	----	----	-----

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel X1 Motivasi

No	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
a. Achievement Motivation						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan					
2	Dapat meningkatkan kemampuan					
3	Terorong untuk berprestasi					
4	Siap untuk mengevaluasi diri					
b. Affiliation Motivation						
5	Mampu bekerja sama dalam tim					
6	Mampu menghargai karyawan lain					
7	Siap untuk membantu sesama pengusaha					
8	Dapat berkomunikasi dengan baik					
c. Power Motivation						
9	Dapat mendorong perilaku yang baik					
10	Dapat memberikan pengaruh yang positif					
11	Dapat menjadi contoh yang baik					

Variabel X2 Kompetensi

No	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
a. Pengetahuan						
1	Pengusaha mengetahui pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan wawasan pengetahuan yang dimiliki dengan baik.					
b. Keterampilan						
2	Pengusaha mempunyai kemampuan atau keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.					

c. Perilaku					
3	Pengusaha memiliki sikap kerja yang baik sesuai dengan norma-norma yang ada.				
d. Pengalaman					
4	Pengusaha mempunyai pengalaman dalam pekerjaan yang dikerjakan.				

Variabel Y Kinerja

No	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
a. Jumlah pekerjaan						
1	Pengusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan.					
b. Kualitas pekerja						
2	Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar dan karakteristik.					
c. Ketepatan waktu						
3	Pengusaha mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.					
4	Pengusaha berupaya untuk memanfaatkan waktu bekerja secara optimal.					
d. Kehadiran						
5	Pengusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.					
e. Kemampuan kerjasama						
6	Pengusaha bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.					

Lampiran 3. Data Jawaban Responden

Motivasi

M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
2	3	4	4	4	4	5	3	3	4
4	4	4	4	4	4	5	3	4	3
4	4	5	4	4	5	5	3	4	4
3	4	4	4	5	5	5	5	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	4	5	5	4	4	3	4	4
3	3	4	4	4	4	4	5	5	4
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	5	3	4	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	3	5	5	4	5	5	5	4	5
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
4	5	5	3	4	4	4	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	5	5	4	4	5
5	3	3	3	3	4	4	4	4	5
4	3	5	3	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	4	5	3
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
5	4	3	4	3	4	5	4	3	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	3	5	4	5	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	2	4	5	5	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	3	4	4	5	4	4	5	4
3	5	4	5	5	4	4	3	5	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

4	3	4	4	4	4	5	4	4	5
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	3	4	5	3	4	5	4	4
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	4	4	4	4	5	5	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	5	3	4	3	4	5	4	4

Kompetensi

KO1	KO2	KO3	KO4
4	4	5	5
5	4	4	5
5	5	4	4
5	5	5	4
4	4	4	5
5	5	5	5
1	1	1	1
5	5	4	4
4	5	4	5
5	5	4	5
4	4	4	4
5	5	3	4
5	5	4	5
1	1	1	1
5	5	4	4
5	5	5	5
4	4	4	5
5	4	5	5
4	5	4	4
5	5	5	5
1	1	1	1
4	4	5	5
4	5	4	4
4	4	5	5
4	5	4	4
4	4	5	5

4	5	4	5
4	5	4	5
1	1	1	1
4	4	5	4
5	5	4	5
4	5	5	4
4	5	4	4
5	5	4	4
3	5	4	4
4	5	3	4
1	1	1	1
5	5	4	4
4	5	4	4
4	5	3	4
4	4	5	4
4	4	4	4
4	4	4	4
1	1	1	1
5	4	3	4

Kinerja

KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6
4	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	4
4	5	4	3	3	4
4	5	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4
4	4	3	3	4	4
1	1	1	1	1	1
4	4	5	4	2	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	4
4	4	4	3	3	4
3	4	3	4	2	4
5	5	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1
4	4	5	4	5	5

5	5	4	4	5	5
4	5	5	5	4	5
5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	4	4
5	5	4	5	4	4
1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4
4	3	5	3	4	5
1	1	1	1	1	1
5	5	4	4	3	5
3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	5	5
4	4	4	3	4	4
4	4	5	3	4	4
4	5	4	4	3	5
5	4	4	5	3	4
1	1	1	1	1	1
5	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4
5	4	3	4	5	4
4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4
1	1	1	1	1	1
4	5	3	4	4	5

Lampiran 4. Data Frekuensi Variabel

Motivasi (X1)

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata – rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	0	0%	2	4.4%	27	60.0%	16	35.6%	3.867
X1.2	0	0%	1	2.2%	6	13.3%	25	55.6%	13	28.9%	3.689
X1.3	0	0%	2	4.4%	14	31.1%	15	33.3%	14	31.1%	3.467
X1.4	6	13.3%	1	2.2%	8	17.8%	18	40.0%	12	26.7%	3.644
X1.5	6	13.3%	0	0%	6	13.3%	24	53.3%	9	20.0%	3.667
X1.6	6	13.3%	0	0%	2	4.4%	26	57.8%	11	24.4%	3.800
X1.7	6	13.3%	0	0%	3	6.7%	23	51.1%	13	28.9%	3.822
X1.8	6	13.3%	0	0%	0	0%	22	48.9%	17	37.0%	3.978
X1.9	6	133%	0	0%	6	13.3%	20	44.4%	13	28.9%	3.756
X1.10	6	13.3%	0	0%	4	8.9%	23	51.1%	12	26.7%	3.778
X1.11	6	13.3%	0	0%	2	4.4%	26	57.8%	11	24.4%	3.800

Kompetensi (X2)

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata – rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	6	13.3%	0	0%	1	2.2%	22	48.9%	16	35.6%	3.933
X2.2	6	13.3%	0	0%	0	0%	14	31.1%	25	55.6%	4.156
X2.3	6	13.3%	0	0%	4	8.9%	23	51.1%	12	26.7%	3.778
X2.4	6	13.3%	0	0%	0	0%	22	48.9%	17	37.8%	3.978

Kinerja (Y)

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata – rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	6	13.3%	0	0%	2	4.4%	25	55.6%	12	26.7%	3.822
Y1.2	6	13.3%	0	0%	1	2.2%	21	46.7%	17	37.8%	3.956
Y1.3	6	13.3%	0	0%	5	11.1%	16	35.6%	18	40.0%	3.889
Y1.4	6	13.3%	0	0%	6	13.3%	20	44.4%	13	28.9%	3.756
Y1.5	6	13.3%	2	4.4%	6	13.3%	23	51.1%	8	17.8%	3.556
Y1.6	6	13.3%	0	0%	0	0%	26	57.8%	13	28.9%	3.889

Lampiran 5. convergent validity

Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Motivasi (X1)	X1.1	0.916
	X1.2	0.874
	X1.3	0.860
	X1.4	0.872
	X1.5	0.906
	X1.6	0.921
	X1.7	0.912
	X1.8	0.938
	X1.9	0.885
	X1.10	0.911
	X1.11	0.912
Kompetensi (X2)	X2.1	0.948
	X2.2	0.936
	X2.3	0.929
	X2.4	0.959
Kinerja Pengusaha (Y)	Y1	0.952
	Y2	0.943
	Y3	0.909
	Y4	0.906
	Y5	0.891
	Y6	0.941

Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Motivasi (X1)	0.812	<i>Valid</i>
Kompetensi (X2)	0.889	<i>Valid</i>
Kinerja Pengusaha (Y)	0.854	<i>Valid</i>

Lampiran 6. *discriminant validity*

Cross Loading

Variabel	X1	X2	Y
Motivasi (X1)	0.916	0.902	0.845
	0.874	0.799	0.840
	0.860	0.780	0.762
	0.872	0.840	0.829
	0.906	0.846	0.829
	0.921	0.888	0.847
	0.912	0.887	0.863
	0.938	0.946	0.885
	0.885	0.841	0.848
	0.911	0.875	0.878
	0.912	0.920	0.907
Kompetensi (X2)	0.927	0.948	0.903
	0.920	0.936	0.875
	0.910	0.929	0.910
	0.923	0.959	0.915
Kinerja Pengusaha (Y)	0.885	0.901	0.952
	0.893	0.907	0.943
	0.839	0.847	0.909
	0.849	0.838	0.906
	0.832	0.830	0.891
	0.927	0.907	0.941

Lampiran 7. Uji Reliabilitas

Composite reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi (X1)	0.977	<i>Reliable</i>
Kompetensi (X2)	0.959	<i>Reliable</i>
Kinerja Pengusaha (Y)	0.967	<i>Reliable</i>

Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0.977	<i>Reliable</i>
Kompetensi (X2)	0.958	<i>Reliable</i>
Kinerja Pengusaha (Y)	0.966	<i>Reliable</i>
Variabel	R - Square	R – Square Adjusted
Kinerja Pengusaha	0.907	0.903

Lampiran 8. Uji Kebaikan (*Goodness Of Fit*)

R – Square

Variabel	R - Square	R – Square Adjusted
Kinerja Pengusaha	0.907	0.903

Lampiran 9. Uji hipotesis

Result For Inner Weight

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Motivasi -> kinerja pengusaha	0.491	0.480	0.179	2.750	0.006
Kompetensi -> kinerja pengusaha	0.470	0.479	0.177	2.655	0.008

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
2.	Regression	1922.082	2	961.041	182.544	<,001 ^b
	Residual	221.118	42	5.265		
	Total	2142.200	44			
Dependent Variable: Y						
Predictors: (Constant), X2, X1						

Lampiran 10. Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : AFDA ALFANI
NIM : 18510157
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PENGUSAHA GULA MERAH DI DESA PERANTI KECAMATAN SULANG
KABUPATEN REMBANG**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
10%	9%	4%	4%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Desember 2022

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 11. Riwayat Proses Bimbingan

RIWAYAT PROSES BIMBINGAN

No	Tgl Bimbingan	Nama Pembimbing	Deskripsi.Bimbingan	Tanda tangan
1	22 sep 2022	Dr. H.FAUZAN ALMANSHUR, ST., MM	Konsul mengenai judul dan bab 1-3	
2	26 sep 2022	Dr. H.FAUZAN ALMANSHUR, ST., MM	Revisian bab 1-3	
3	03 okt 2022	Dr. H.FAUZAN ALMANSHUR, ST., MM	Revisi lagi bab 1-3	
4	07 okt 2022	Dr. H.FAUZAN ALMANSHUR, ST., MM	Acc proposal	
5	28 okt 2022	Dr. H.FAUZAN ALMANSHUR, ST., MM	bimbingan revisian bab 1-3 dari dosen penguji seminar proposal	
6	08 des 2022	Dr. H.FAUZAN ALMANSHUR, ST., MM	Bimbingan Bab IV- V	
7	13 des 2022	Dr. H.FAUZAN ALMANSHUR, ST., MM	Revisi bab IV-V	
8	15 des 2022	Dr. H.FAUZAN ALMANSHUR, ST., MM	Acc skripsi	

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE., M.M.
NIP. 1997406042006041002

lampiran 12. Dokumentasi



