

**PENGARUH PERUBAHAN, KEMAMPUAN
MANAJERIAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
KARAKTER SUMBER DAYA INSANI TERHADAP
KINERJA UMKM DI PROVINSI BENGKULU**
(Studi pada UMKM Nasabah Pembiayaan Bank BSI Syariah)



Dwi Novita
NIM: 21913071

TESIS

Diajukan kepada
PROGRAM STUDI ILMU AGAMA ISLAM PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Magister Ekonomi

YOGYAKARTA
2024

**PENGARUH PERUBAHAN, KEMAMPUAN
MANAJERIAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
KARAKTER SUMBER DAYA INSANI TERHADAP
KINERJA UMKM DI PROVINSI BENGKULU**
(Studi pada UMKM Nasabah Pembiayaan Bank BSI Syariah)



Oleh:
Dwi Novita
NIM: 21913071

Pembimbing :
Dr. Siti Achiria, S.E., M.M.

TESIS

Diajukan kepada
PROGRAM STUDI ILMU AGAMA ISLAM PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Magister Ekonomi

YOGYAKARTA
2024

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwi Novita
NIM : 21913071
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Judul Tesis : **PENGARUH PERUBAHAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KARAKTER SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA UMKM DI PROVINSI BENGKULU (Studi pada UMKM Nasabah Pembiayaan Bank BSI Syariah)**

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, maka saya siap untuk dicabut gelar magister yang dianugerahkan dan mendapat sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, Januari 2024
Yang menyatakan,



Dwi Novita



NOTA DINAS

Nomor: 07/Kaprodi.IAI.S2/20/Prodi.IAI.S2/I/2024

TESIS berjudul : **PENGARUH PERUBAHAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KARAKTER SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA UMKM DI PROVINSI BENGKULU (Studi pada UMKM Nasabah Pembiayaan Bank BSI Syariah)**

Ditulis oleh : Dwi Novita

NIM : 21913071

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Program Studi Ilmu Agama Islam Program Magister, Jurusan Studi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia.



Yogyakarta, 19 Januari 2024


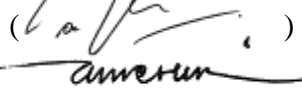


Ketua

Dzul kifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D.



TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Dwi Novita
Tempat/tgl lahir : Bengkulu Utara, 08 September 1992
N. I. M. : 21913071
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Judul Tesis : **PENGARUH PERUBAHAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KARAKTER SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA UMKM DI PROVINSI BENGKULU (Studi pada UMKM Nasabah Pembiayaan Bank BSI Syariah)**

Ketua : Dzul kifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D. ()
Pembimbing : Dr. Siti Achiria, SE., MM ()
Penguji : Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E., M.M. ()
Penguji : Dr. Nur Kholis, S.Ag, SEI, M.Sh.Ec ()

Diuji di Yogyakarta pada Rabu, 24 Januari 2024

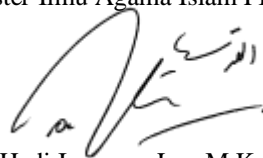
Pukul : 12.30 - 13.30

Hasil : **Lulus**



Mengetahui Ketua
Program Studi

Magister Ilmu Agama Islam FIAI UII


Dzul kifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D



PENGESAHAN

Nomor: 12/Kaprodi.IAI.S2/20/Prodi.IAI.S2/I/2024

Tesis berjudul : **PENGARUH PERUBAHAN,
KEMAMPUAN MANAJERIAL, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN KARAKTER SUMBER
DAYA INSANI TERHADAP KINERJA UMKM
DI PROVINSI BENGKULU (Studi pada UMKM
Nasabah Pembiayaan Bank BSI Syariah)**

Ditulis oleh : Dwi Novita

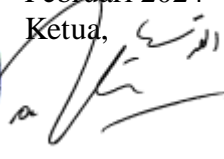
N. I. M. : 21913071

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister
Ekonomi (M.E.)



Yogyakarta, 1
Februari 2024
Ketua,


Dzul kifli Hadi Imawan, Lc.,
M.Kom.I., Ph.D

PERSETUJUAN

Judul : **PENGARUH PERUBAHAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KARAKTER SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA UMKM DI PROVINSI BENGKULU (Studi pada UMKM Nasabah Pembiayaan Bank BSI Syariah)**

Nama : Dwi Novita
NIM : 21913071
Konsentrasi : Ekonomi Islam

Disetujui untuk diuji oleh Tim Penguji Tesis Program Studi Magister Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, Januari 2024
Pembimbing



Dr. Siti Achiria, S.E., M.M.

PERSEMBAHAN

Puji Syukur senantiasa kepada Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan lahir dan batin sehingga penulis mampu menyelesaikan karya ilmiah tesis ini, Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada panutan alam Nabi Muhammad SAW. Semoga kita semua senantiasa mendapat syafaatnya di dunia dan akhirat. Amin

Orang tuaku yang tersayang ibu Yurni dan bapak Syafruddin yang selalu mencurahkan do'a demi kesuksesan anaknya.

Suami tercinta Firmansyah Hamid, S.T yang telah menjadi imam yang baik dan mendukung kesuksesan pendidikan istrinya, semoga lelahmu selalu menjadi berkah dan ladang pahala.

Abangku yang tercinta IPDA. Syaiful Bahri, S.H., M.H. dan ayukku Ns. Rika Nurmalia, S.Kep terima kasih sudah mendukung, baik dukungan moril maupun materil. Teruntuk keponakan tersayang Syila dan Queen terima kasih selalu memberikan semangat dalam penyelesaian tesis ini.

Untuk putriku tercinta Msy. Azzafira Aghnia Hamid dan putraku tersayang Mgs. Azzabib Raihan Hamid, terima kasih selalu menjadi anak baik dan selalu menjadi motivasi dalam penyelesaian tesis ini.

Untuk sahabatku Khairunnisyah, Moch.Fachdir dan segenap kepompong, untuk seluruh teman-teman yang tidak bisa aku sebutkan satu per satu, terima kasih selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.

Segenap Civitas Akademika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا^ط

*“Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.
Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.”
(Q.S. Al-Insyirah : 5-6)¹*

¹ Yayasan Penyelenggara Penterjemahan and Pertafsir AlQuran, “Soenarjo. Al-Quran Dan Terjemahannya,” 1971. hlm.537

PEDOMAN TRANSLITERASI

ARAB-LATIN

Transliterasi kata Arab-Latin yang dipakai pada penulisan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI, Menteri Pendidikan dan Menteri Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 158/1987 dan Nomor: 0543b/1987 tertanggal 22 Januari 1998.

I. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|------|--------------------|---------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | Bā' | <i>B</i> | - |
| ت | Tā | <i>T</i> | - |
| ث | Sā | <i>ś</i> | s (dengan titik diatas) |
| ج | Jīm | <i>J</i> | - |
| ح | Hā' | <i>ḥa'</i> | h (dengan titik di bawah) |
| خ | Khā' | <i>Kh</i> | - |
| د | Dāl | <i>D</i> | - |
| ذ | Zāl | <i>Ẓ</i> | z (dengan titik diatas) |
| ر | Rā' | <i>R</i> | - |
| ز | Zā' | <i>Z</i> | - |
| س | Sīm | <i>S</i> | - |
| سین | Syīn | <i>Sy</i> | - |

| | | | |
|----|--------------------------|----------|----------------------------------|
| ص | Sād | <i>ṣ</i> | s (dengan titik di bawah) |
| ض | Dād | <i>ḍ</i> | d (dengan titik di bawah) |
| ط | Tā' | <i>ṭ</i> | t (dengan titik di bawah) |
| ظ | Zā' | <i>ẓ</i> | z (dengan titik di bawah) |
| ع | 'Aīn | <i>'</i> | Komater balik ke atas |
| غ | Gāīn | <i>G</i> | - |
| ف | Fā' | <i>F</i> | - |
| ق | Qāf | <i>Q</i> | - |
| ك | Kāf | <i>K</i> | - |
| ل | Lām | <i>L</i> | - |
| م | Mīm | <i>M</i> | - |
| ن | Nūn | <i>N</i> | - |
| و | Wāwu | <i>W</i> | - |
| هـ | hā' | <i>H</i> | - |
| ء | Hamz ah | <i>'</i> | Apostrof |
| ي | yā' | <i>Y</i> | - |

II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

| | | |
|--------|----------------|---------------------------------|
| مضاعفة | Ditulis | <i>Muta'addi dah</i> |
| عدة | Ditulis | <i>'iddah</i> |

III. *Ta' Marbūṭah* di akhir kata

a. Bila dimatikan tulis *h*

| | | |
|------|----------------|----------------------|
| حكمة | Ditulis | <i>ḥikmah</i> |
| جزية | Ditulis | <i>Jizyah</i> |

(Ketentuan ini tidak diperlukan, bila kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

b. Bila *Ta' Marbūṭah* diikuti dengan kata sandang *al* serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

| | | |
|----------------|----------------|----------------------------------|
| كرامة الأولياء | Ditulis | <i>Karāmah al-auliya'</i> |
|----------------|----------------|----------------------------------|

c. Bila *Ta' Marbūṭah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah & dammah ditulis *t*

| | | |
|------------|----------------|-----------------------------|
| زكاة إنطري | Ditulis | <i>zākat al-ḥiṭr</i> |
|------------|----------------|-----------------------------|

IV. Vokal Pendek

| | | | |
|-------|---------------|---------|---|
| — ˊ — | <i>faṭḥah</i> | Ditulis | A |
| — ِ — | <i>Kasrah</i> | Ditulis | I |
| — ˋ — | <i>ḍammah</i> | Ditulis | U |

V. Vokal Panjang

| | | | |
|---|--------------------------|---------|------------------|
| 1 | <i>Faṭḥah + alif</i> | Ditulis | <i>ā</i> |
| | جاهلية | Ditulis | <i>jāhiliyah</i> |
| 2 | <i>Faṭḥah + ya' mati</i> | Ditulis | <i>ā</i> |
| | تانس | Ditulis | <i>tansā</i> |
| 3 | <i>Kasrah + ya' mati</i> | Ditulis | <i>ī</i> |
| | كري | Ditulis | <i>Karīm</i> |
| 4 | <i>ḍammah + waw mati</i> | Ditulis | <i>ū</i> |
| | فروض | Ditulis | <i>Furūḍ</i> |

VI. Vokal Rangkap

| | | | |
|---|--------------------------|---------|-----------------|
| 1 | <i>Faṭḥah + ya' mati</i> | Ditulis | <i>Ai</i> |
| | بائكم | Ditulis | <i>Bainakum</i> |
| 2 | <i>Faṭḥah + waw mati</i> | Ditulis | <i>Au</i> |
| | قول | Ditulis | <i>Qaul</i> |

VII. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

| | | |
|-------|---------|----------------|
| أأنتم | Ditulis | <i>a'antum</i> |
|-------|---------|----------------|

| | | |
|-----------|---------|-----------------------|
| أعدت | Ditulis | <i>u'iddat</i> |
| لأن شكركم | Ditulis | <i>la'insyakartum</i> |

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

| | | |
|------------|---------|------------------|
| الْقُرْآن | Ditulis | <i>al-Qur'ān</i> |
| الْقِيَّاس | Ditulis | <i>al-Qiyās</i> |

Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)-nya.

| | | |
|-----------|---------|------------------|
| السَّمَاء | Ditulis | <i>as-Samā'</i> |
| الشَّمْس | Ditulis | <i>asy-Syams</i> |

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

| | | |
|----------------------|---------|----------------------|
| نَوَافِلُ الْفُرُوضِ | Ditulis | <i>Zawi al-furūd</i> |
| أَهْلُ السُّنَّةِ | Ditulis | <i>Ahl as-Sunnah</i> |

ABSTRAK

PENGARUH PERUBAHAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KARAKTER SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA UMKM DI PROVINSI BENGKULU (Studi pada UMKM Nasabah Pembiayaan Bank BSI Syariah)

Dwi Novita
NIM 21913071

Isu globalisasi dan perubahan eksternal mendorong dinas koperasi, UMKM, dan lembaga terkait di Provinsi Bengkulu memberikan panduan teknis, teknologi, dan manajemen kepada UMKM. Namun, sebagian UMKM kesulitan mengadopsi teknologi dan mengantisipasi perubahan pasar. Mayoritas UMKM di Provinsi Bengkulu masih kurang keterampilan manajerial, kesulitan merumuskan rencana bisnis, dan menghadapi kendala dalam struktur organisasi serta respons terhadap perubahan lingkungan bisnis. Beberapa UMKM tidak menunjukkan peningkatan komitmen yang signifikan, ditunjukkan oleh ketidakpastian jam kerja, fluktuasi karyawan yang tinggi, dan keraguan terhadap produk atau usaha mereka. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Sampel menggunakan purposive sampling dengan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan metode SPSS. Hasil penelitian yang pertama perubahan (perubahan mencakup teknologi dan pasar) (X1) berpengaruh terhadap kinerja UMKM Provinsi Bengkulu, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya perubahan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja UMKM. Kedua, Kemampuan Manajerial (X2) berpengaruh terhadap kinerja UMKM Provinsi Bengkulu. Dimana nilai signifikansi sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05 artinya kemampuan manajerial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja UMKM. Ketiga, komitmen organisasi (X3), nilai signifikansi sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05 artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja UMKM. Keempat, karakter individu (X4) berpengaruh terhadap kinerja UMKM Provinsi Bengkulu. Dimana nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya karakter individu secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja UMKM. Kelima, perubahan, kemampuan manajerial, komitmen organisasi, dan karakter sumber daya insani memiliki secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja UMKM Provinsi Bengkulu.

Kata kunci: Perubahan, Kemampuan Manajerial, Komitmen Organisasi, Karakter Sumber Daya Insani, Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF CHANGES, MANAGERIAL ABILITIES, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND HUMAN RESOURCE CHARACTERISTICS ON THE PERFORMANCE OF MSMEs IN BENGKULU PROVINCE (A Study on MSMEs as Customers of BSI Sharia Bank Financing)

**Dwi Novita
NIM 21913071**

The issues of globalization and external changes have prompted the cooperative office, micro, small, and medium enterprises (UMKM), and related institutions in the Province of Bengkulu to provide technical, technological, and managerial guidance to UMKM. However, some UMKM face difficulties in adopting technology and anticipating market changes. The majority of UMKM in the Province of Bengkulu still lack managerial skills, struggle to formulate business plans, and encounter obstacles in organizational structure and responses to changes in the business environment. Some UMKM do not show significant improvements in commitment, indicated by uncertain working hours, high employee fluctuations, and doubts about their products or businesses. This research adopts a quantitative approach, utilizing purposive sampling with questionnaire and documentation data collection methods. The data analysis technique employs the SPSS method. The first result of the research indicates that changes (including technological and market changes) (X1) have a significant impact on the performance of UMKM in the Province of Bengkulu, with a significance value of 0.000, less than 0.05, meaning that changes, partially, have a significant influence on UMKM performance. Second, Managerial Capability (X2) influences the performance of UMKM in the Province of Bengkulu, with a significance value of 0.034, less than 0.05, indicating that managerial capability, partially, significantly affects UMKM performance. Third, organizational commitment (X3), with a significance value of 0.046, less than 0.05, means that organizational commitment, partially, significantly influences UMKM performance. Fourth, individual character (X4) influences the performance of UMKM in the Province of Bengkulu, with a significance value of 0.000, less than 0.05, indicating that individual character, partially, has a significant impact on UMKM performance. Fifth, changes, managerial capability, organizational commitment, and individual character collectively or simultaneously influence the performance of UMKM in the Province of Bengkulu.

**Keywords: Change, Managerial Capabilities, Organizational Commitment,
Characters of Human Resources, Performance**

January 8, 2023

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ نَبِينَا وَحَبِيبِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ، أَمَا بَعْدُ

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, atas rahmat, berkah, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul pengaruh perubahan, kemampuan manajerial, komitmen organisasi, dan karakter sumber daya insani terhadap kinerja umkm di Provinsi Bengkulu (Studi pada UMKM Nasabah Pembiayaan Bank BSI Syariah). Sholawat dan salam tak lupa penulis haturkan kepada Rasul kita yaitu Nabi Muhammad SAW beserta segenap keluarga, para sahabat dan umat-Nya. Tesis ini disusun guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ekonomi Program Studi Ilmu Agama Islam Program Magister Konsentrasi Ekonomi Islam di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Menulis tesis ini tidak lepas dari bantuan dan doa berbagai pihak baik berupa motivasi, nasihat, kritik serta saran. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk menuntut ilmu menjadi mahasiswa di Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Drs. Asmuni, MA., selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dzulkipli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D., selaku Ketua Program Magister Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

5. Ibu Dr. Siti Achiria, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing tesis yang selalu sabar dan semangat, terima kasih atas waktu dan tenaganya.
6. Segenap Dosen dan karyawan Program Pascasarjana Magister Ilmu Agama Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam yang telah memberikan ilmu kepada penulis serta membantu dan mempermudah penulis mengurus administrasi dalam penulisan tesis dan masa perkuliahan.
7. Kedua orang tua yang sangat saya hormati dan sayangi yang selalu melimpahkan kasih sayang, cinta dan doa tulus kepada peneliti, serta memberikan motivasi dan dukungan materi demi kelancaran penulisan tesis ini. Terima kasih atas dukungan, motivasi, doa dan kasih sayang.
8. Sahabat dan Teman-teman lainnya dan semua pihak yang banyak membantu dalam penulisan tesis ini.

Dengan kerendahan hati, penulis memohon kepada seluruh pihak atas segala kesalahan dan hal-hal yang kurang berkenan di hati, itu semata-mata kelalaian dan kekhilafan dari penulis sendiri. Penulis menyadari jika tesis yang disajikan ini belum sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga tesis ini dapat berguna dan menambah pengetahuan para pembaca.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, Januari 2024

Penulis



Dwi Novita

DAFTAR ISI

| | |
|--|--------------|
| HALAMAN COVER | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN | iii |
| PENGESAHAN | Error |
| ! Bookmark not defined. | |
| TIM PENGUJI | |
| TESIS | |
| Error! Bookmark not defined. | |
| NOTA DINAS | iii |
| PERSETUJUAN | iii |
| PERSEMBAHAN | iv |
| MOTTO | v |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN | vi |
| ABSTRAK | xi |
| ABSTRACT | xii |
| KATA PENGANTAR | xiii |
| DAFTAR ISI | xv |
| DAFTAR TABEL | xviii |
| DAFTAR GAMBAR | xix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 9 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 10 |
| E. Sistematika Pembahasan | 10 |
| BAB II KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU, LANDASAN TEORI/KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS | 12 |
| A. Kajian Penelitian Terdahulu | 12 |
| B. Landasan Teori | 31 |
| 1. Perubahan | 31 |
| 2. Kemampuan Manajerial | 43 |
| 3. Komitmen Organisasi..... | 54 |
| 4. Karakter Individu | 59 |
| 5. Kinerja UMKM..... | 65 |
| C. Kerangka Berpikir | 77 |

| | |
|--|------------|
| 1. Teori Manajemen (<i>Grand Theory</i>)..... | 77 |
| 2. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (<i>Middle Theory</i>)..... | 82 |
| 3. Teori Kinerja (<i>Applied Theory</i>) | 85 |
| D. Hipotesis..... | 87 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 90 |
| A. Jenis Penelitian dan Pendekatan | 90 |
| B. Subjek dan objek penelitian | 90 |
| C. Tempat atau Lokasi Penelitian | 91 |
| D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel | 91 |
| 1. Variabel Penelitian | 91 |
| 2. Definisi Operasional Variabel. | 97 |
| E. Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampling | 104 |
| 1. Populasi | 104 |
| 2. Sampel | 104 |
| 3. Teknik Penentuan Sampling | 105 |
| F. Instrumen penelitian | 105 |
| G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen | 106 |
| 1. Uji Validitas | 106 |
| 2. Uji Reliabilitas | 107 |
| H. Teknik Pengumpulan Data..... | 108 |
| I. Teknik Pengumpulan Data..... | 109 |
| J. Teknik Analisis Data | 109 |
| BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 114 |
| A. Deskripsi UMKM di Provinsi Bengkulu | 114 |
| 1. Visi dan Misi UMKM Provinsi Bengkulu..... | 114 |
| 2. Struktur Organisasi UMKM Provinsi Bengkulu | 115 |
| 3. Daftar UMKM di Provinsi Bengkulu..... | 116 |
| B. Deskripsi Analisis Karakteristik Responden..... | 129 |
| 1. Karakteristik jenis kelamin | 129 |
| 2. Karakteristik Bentuk Usaha | 130 |
| 3. Karakteristik Lama Bekerja | 131 |
| 4. Karakteristik Lama UMKM Berdiri..... | 132 |
| 5. Karakteristik Pendidikan | 133 |
| 6. Karakteristik Jenis Produk..... | 134 |

| | |
|---|------------|
| 7. Pertumbuhan Penjualan Per-Tahun..... | 135 |
| 8. Pertumbuhan Aset Per-Tahun..... | 135 |
| 9. Jumlah Pekerja..... | 136 |
| 10. Waktu Shalat..... | 137 |
| 11. Bayar Zakat..... | 137 |
| 12. Pengajian Rutin..... | 138 |
| C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian..... | 139 |
| 1. Hasil Uji Validitas..... | 139 |
| 2. Hasil Uji Reliabilitas..... | 141 |
| D. Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 142 |
| 1. Hasil Uji Normalitas..... | 142 |
| 2. Hasil Uji Multikolinieritas..... | 143 |
| 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 144 |
| E. Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis..... | 145 |
| 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... | 145 |
| 2. Hasil Uji Parsial (<i>t-Test</i>)..... | 146 |
| 3. Hasil Uji Simultan (<i>F-Test</i>)..... | 147 |
| 4. Hasil Koefisien Determinasi..... | 148 |
| F. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 148 |
| 1. Analisis Pengaruh Perubahan Terhadap Kinerja UMKM..... | 148 |
| 2. Analisis Pengaruh Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja UMKM..... | 153 |
| 3. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja UMKM..... | 156 |
| 4. Analisis Pengaruh Karakter Individu Terhadap Kinerja UMKM..... | 157 |
| 5. Analisis Pengaruh Perubahan, Kemampuan Manajerial, Komitmen Organisasi, Karakter Sumber Daya Insani, dan Kinerja UMKM..... | 158 |
| BAB V PENUTUP..... | 160 |
| A. Kesimpulan..... | 160 |
| B. Saran..... | 161 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 164 |
| Lampiran I..... | 1 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|----------|---|-----|
| Tabel 1 | Data UMKM Provinsi Bengkulu Tahun 2021 | 7 |
| Tabel 2 | Penelitian Terdahulu | 12 |
| Tabel 3 | Ringkasan Definisi Operasional | 97 |
| Tabel 4 | Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi | 107 |
| Tabel 5 | Data UMKM Provinsi Bengkulu | 116 |
| Tabel 6 | Karakteristik jenis kelamin | 129 |
| Tabel 7 | Karakteristik Bentuk Usaha | 130 |
| Tabel 8 | Karakteristik Lama Bekerja | 131 |
| Tabel 9 | Karakteristik UMKM Berdiri | 132 |
| Tabel 10 | Karakteristik pendidikan | 133 |
| Tabel 11 | Karakteristik UMKM Berdiri | 134 |
| Tabel 12 | Karakteristik Pertumbuhan Penjualan | 135 |
| Tabel 13 | Karakteristik Pertumbuhan Aset | 135 |
| Tabel 14 | Karakteristik UMKM Berdasarkan Jumlah Pekerja | 136 |
| Tabel 15 | Jumlah UMKM Yang Memberikan Waktu Shalat | 137 |
| Tabel 16 | Jumlah UMKM Yang Membayar Zakat | 138 |
| Tabel 17 | Jumlah UMKM Yang Melakukan Pengajian Rutin | 138 |
| Tabel 18 | Hasil Uji Validitas Variabel X1 | 139 |
| Tabel 19 | Hasil Uji Validitas Variabel X2 | 140 |
| Tabel 20 | Hasil Uji Validitas Variabel X3 | 140 |
| Tabel 21 | Hasil Uji Validitas Variabel X4 | 141 |
| Tabel 22 | Hasil Uji Validitas Variabel Y | 141 |
| Tabel 23 | Hasil Uji Reliabilitas | 142 |
| Tabel 24 | Hasil Uji Normalitas | 143 |
| Tabel 25 | Hasil Uji Multikolinearitas | 144 |
| Tabel 26 | Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 145 |
| Tabel 27 | Hasil Uji Parsial (t-Test) | 146 |
| Tabel 28 | Hasil Uji Simultan (F-Test) | 148 |
| Tabel 29 | Hasil Koefisien Determinasi | 148 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-----------|--|-----|
| Gambar 1 | Hipotesis Penelitian | 89 |
| Gambar 2 | Indikator Perubahan..... | 92 |
| Gambar 3 | Indikator Kemampuan Manajerial..... | 93 |
| Gambar 4 | Indikator Karakter Sumber Daya Insani | 94 |
| Gambar 5 | Indikator Komitmen Organisasi | 95 |
| Gambar 6 | Indikator Kinerja UMKM | 96 |
| Gambar 7 | Struktur Organisasi UMKM Provinsi Bengkulu | 115 |
| Gambar 8 | Struktur Organisasi UMKM Kota Bengkulu | 119 |
| Gambar 9 | Struktur Organisasi UMKM Kabupaten Bengkulu Selatan | 121 |
| Gambar 10 | Program Pembinaan dan Pelatihan Pelaku UMKM | 123 |
| Gambar 11 | Program Pembinaan IKM dalam Memperkuat jaringan Kluster Industri | 124 |
| Gambar 12 | Promosi Hasil Industri (Pameran & Bazar) | 124 |
| Gambar 13 | Program Penataan Struktur Industri..... | 125 |
| Gambar 14 | Program Peningkatan Kapasitas IPTEK Sistem Produksi | 125 |
| Gambar 15 | Struktur Organisasi Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan UKM (PPUMKM) Kabupaten Mukomuko | 128 |
| Gambar 16 | Scatterplot | 144 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak dibandingkan perusahaan besar (UB), UMKM memiliki peran besar dalam membuka potensi Indonesia dan meratakan pendapatan masyarakat. Memang, ketahanan UMKM sangat kuat, tumbuh dan jelas berkembang melalui krisis untuk membantu menyeimbangkan pendapatan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Menurut survei UMKM, krisis ekonomi belum berdampak signifikan terhadap UMKM. Perusahaan masih dapat bertahan dan meningkatkan atau tumbuh bahkan di bagian terkecil. Hal ini terjadi karena UMKM mempertaruhkan potensi lokal masyarakat lokal, bukan ekspor.²

Rasio UMKM dengan perusahaan besar Indonesia mencapai 99,9% yang mampu menampung 117 juta tenaga kerja atau 97% dari total angkatan kerja. Kontribusi UMKM terhadap produk domestik bruto (PDB) meningkat dari 53,6% pada 2008 menjadi 60,3% pada 2019.³ Namun, kontribusi UMKM terhadap PDB dan tenaga kerja tidak serta merta meningkatkan kinerja UMKM.

Tingkat produktivitas UKM sangat berbeda dengan perusahaan besar. Posisi perusahaan besar 0,01% mampu menyerap 2,7% tenaga kerja dan menyumbang 39,8% dari PDB. Oleh karena itu, tingkat produktivitas UMKM rendah.⁴ Padahal, kondisi produktivitas empiris menunjukkan kinerja UMKM masih tergolong sangat rendah. hanya 7,6% dibandingkan perusahaan besar. Hal ini disebabkan karena kemampuan UMKM sangat

²Hery Novrianda and Aan Shar, "Analisis Pengembangan Orientasi Kewirausahaan dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran pada Umkm di Kota Bengkulu" 4 (2021): hlm. 12.

³Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, "Data UKM 2018-2019.," https://www.kemerkopukm.go.id/uploads/laporan/1617162002_DATA_UMKM_2018-2019. diakses 21 februari 2023, pukul 11: 33 WIB

⁴BPS, "Produk Domestik Bruto Indonesia Menurut Pengeluaran, 2015-2019.Pdf," n.d., <https://www.bps.go.id/publication/2020/05/29/e0e4f4ed95af42a44f97decf/produk-domestik-bruto-indonesia-menurut-pengeluaran--2015-2019>. diakses 21 februari 2023, pukul 11: 38 WIB

lambat dalam memprediksi perubahan lingkungan eksternal yang masih fluktuatif, infrastruktur UMKM yang tidak sinkron dengan perubahan, dan persaingan yang sangat kompleks.

Globalisasi menawarkan peluang yang lebih luas bagi produk Indonesia (termasuk produk UMKM) untuk memasuki pasar global. Potensi sumber daya alam Indonesia belum dikembangkan dan peluang pasarnya sangat besar. Tantangannya adalah persaingan pasar dunia yang sangat ketat.

Situasi persaingan dalam keadaan globalisasi total, yaitu persaingan 4C: *Customer*, *Competitor*, *Company* dan *Change* Situasi persaingan ini juga terjadi di pasar lokal (Indonesia) karena produk asing dapat dengan mudah diimpor dan dijual di Indonesia. Jumlah penduduk Indonesia yang besar menjadi target pasar produk luar negeri. Itu sangat murah dan berkualitas tinggi, atau sangat tinggi dan berkualitas baik. Persaingan antara produk UMKM dalam negeri dengan produk dari negara lain diperkirakan akan semakin ketat. Penyebabnya adalah semakin membanjirnya produk luar negeri, terutama dari China. Jika hal ini tidak dikelola dengan baik, tidak menutup kemungkinan banyak UMKM yang akan gulung tikar. Persaingan sangat kompleks dan kapasitas UMKM rendah.⁵

Adanya fenomena perubahan yang sangat cepat membuat perubahan manajemen menjadi topik diskusi di seluruh literatur manajemen.⁶ Ketersediaan untuk mengubah pelaku ekonomi menjadi faktor utama dalam menentukan kehadiran mereka dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin cepat berubah.⁷ Baik perubahan teknologi maupun perubahan pasar, kedua perubahan ini mengharuskan UMKM untuk berkembang baik secara perkembangan teknologi dapat mempengaruhi cara UMKM beroperasi dan berkomunikasi dengan pelanggan. Perubahan pasar yaitu

⁵ Hermawan Kertajaya, *Marketing Plus 2000/SC Siasat Memenangkan Persaingan Global* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, n.d.). hlm. 330-332

⁶ Marge Combe, *Change Readiness: Focusing Change Management Where It Counts* (White Paper, Newtown Square, PA: Project Management Institute, 2014). Hlm. 132

⁷ Roland Darlington Mbeba, "Essence of a Flexible Organisational Culture to Influence Change in the 21st Century Organisation," *Mediterranean Journal of Social Sciences*, May 1, 2014, <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n7p663>. hlm. 663-669

perubahan dalam preferensi pelanggan, tren pasar, atau persaingan industri dapat mempengaruhi permintaan dan penjualan produk atau jasa UMKM.⁸ Mengadopsi teknologi baru dapat meningkatkan efisiensi dan daya saing. Pelaku usaha pada masa kini harus mampu mengelola perubahan agar kehadirannya dapat membawa manfaat positif bagi keberlangsungan bisnis. Dalam merespon perubahan membutuhkan kemampuan manajerial yang kuat. Tanpa kekuatan manajerial yang baik, perubahan tidak mendapatkan energi yang cukup untuk berjalan seperti yang diharapkan.⁹ Pengusaha atau yang biasa disebut wirausaha yang dapat dikatakan baik dimana mampu meningkatkan performa usahanya dengan melihat bagaimana usaha tersebut tumbuh dan bagaimana usaha tersebut dapat meningkatkan keuntungan. Dengan kemampuan manajemen yang baik diharapkan karyawan mampu menyelesaikan masalah yang timbul dalam perusahaan sekaligus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.¹⁰ Menurut Yudan Gumelas dan Sisca Eka Putri dan penelitian yang dilakukan oleh Suyono dan Zuhri (2022) dalam penelitian yang dilakukannya menjelaskan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM.

Oleh sebab itu, kemampuan manajerial yang efektif harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya insaninya agar memaksimalkan kinerja UMKM dan menyelesaikan masalah dengan tepat. Karakteristik sumber daya insani dengan keterampilan dan komitmen organisasi yang luar biasa akan berdampak langsung pada kinerja dan kelangsungan hidup UMKM di era globalisasi ini.

Perusahaan agar bisa bertahan di pasar yang kompetitif saat ini, harus mengikuti perubahan dan tidak pernah kehilangan daya saing. Oleh karena itu, membutuhkan dukungan penuh dari kekuatan manajemen dan

⁸ Tri Weda Raharjo and MM Ir Herrukmi Septa Rinawati, *Penguatan Strategi Pemasaran Dan Daya Saing UMKM Berbasis Kemitraan Desa Wisata* (Jakad Media Publishing, 2019): hlm. 36

⁹ Rhenald Kasali, *Change/SC* (Gramedia Pustaka Utama, 2006) : hlm.220

¹⁰ Fahmi Yudan Gumilar and Sisca Eka Fitria, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Sentra Industri Pengolahan Kayudi Jl. Terusan Pasir koja Kota Bandung)," *E-Proceeding of Management* Vol.6, No.1 April (2019): hlm. 362.

diperlukan manajemen yang kredibel. Dihadapkan dengan tekanan lingkungan eksternal yang kuat, manajemen puncak harus mampu menghubungkan perubahan teknologi dengan perubahan teknologi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.¹¹

Foulkes memprediksi selama bertahun-tahun, modal dikatakan menjadi kendala mengembangkan industri. Ternyata tidak begitu lagi. Pekerjaan kekuatan dan ketidakmampuan perusahaan untuk merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang baik yang merupakan hambatan untuk produksi. Foulkes pikir ini akan berlaku bahkan lebih banyak di masa depan.¹² Dalam menjaga tenaga kerja yang baik maka perusahaan dituntut memiliki komitmen organisasi, dimana kondisi ini tenaga kerja berkeinginan kuat menjaga dan mempertahankan status anggotanya dalam perusahaan tersebut. Handini mengemukakan dalam penelitiannya bagaimana mendeskripsikan komitmen organisasi tenaga kerja, dimana tenaga kerja merasa memiliki perusahaan. Dengan kata lain, tenaga kerja merasa puas dengan semua pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, hal ini berlaku kepada semua karyawan.¹³

Haridimos Tsoukas dan Robert Chia dari hasil penelitiannya mengatakan perubahan merupakan kebiasaan dari tindakan dalam memperoleh pengalaman baru. Dimana ada proses perubahan secara berkelanjutan. Perubahan yang ada pada manusia serta perubahan organisasi yang selalu berkembang. Dalam pandangan ini, pertama organisasi merupakan tempat mengatur intrinsik manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Kedua setiap organisasi bertujuan untuk melakukan perubahan dengan metode yang sesuai dengan yang diintegrasikan.¹⁴

¹¹ Febrianty Febrianty et al., *Manajemen Perubahan Perusahaan Di Era Transformasi Digital* (Yayasan Kita Menulis, 2020). hlm. 17

¹² Fred K Foulkes, *Harvard Business Review* (March-April 1975, 1975): hlm.144

¹³ Diaz Laktama, Udik Jatmiko, And Aprilia Dian Evasari, "Pengaruh Self Efficacy, Komitmen Organisasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Santoso Kediri," *Ammer: Journal Of Academic & Multidicipline Research* 2, No. 02 (2022): hlm. 22–35.

¹⁴ Haridimos Tsoukas and Robert Chia, "On Organizational Becoming: Rethinking Organizational Change," *Organization Science* 13, no. 5 (Oktober 2002): hlm. 567–82

UMKM membutuhkan perubahan untuk tumbuh dan berkembang. Kebanyakan penelitian menekankan bahwa perubahan eksternal mempengaruhi kemampuan manajerial, dan kemampuan manajerial lah yang mempengaruhi perubahan internal. Dalam penelitian ini, perubahan menjadi variabel dengan indikator perubahan teknologi dan orientasi pasar. Beberapa penelitian merupakan studi literatur tentang jenis-jenis perubahan, faktor penyebab perubahan, metode perubahan, dan hasil perubahan.

Untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang unggul melalui pengaruh perubahan pelanggan dan pesaing serta kemampuan manajerial yang diterapkan, UMKM dan anggotanya perlu percaya bahwa masa depan akan lebih baik, memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, percaya diri dan bekerja keras secara bersama. Bersedia bekerja dengan cerdas dan bijaksana. Tulus dan beretika, bersedia bekerja sama, maju dan berkembang bersama. Kemampuan sumber daya yang tinggi, terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja UMKM. Sistem pengukuran kinerja baru berupa *balance scorecard* dari empat perspektif yaitu Perspektif *Financial/* Keuangan, Perspektif *Customer/* Pelanggan, Perspektif *Internal Business Process/* Proses Bisnis Internal, Perspektif *Learning and Growth/* Pembelajaran dan pertumbuhan.¹⁵

Provinsi Bengkulu terdiri dari 9 kabupaten, 1 kotamadya yaitu Bengkulu Selatan, Bengkulu Tengah, Bengkulu Utara, Kaur, Kepahiang, Lebong, Mukomuko, Rejang Lebong, Seluma dan Kota Bengkulu dimana masing-masing kabupaten memiliki keistimewaan yang berbeda dalam menghasilkan produk. Tingkat kreativitas yang sangat inovatif dalam menciptakan produk dari tiap kabupaten akan melahirkan unit UMKM-UMKM baru yang sangat berpotensi menciptakan produk-produk yang berbeda setiap tahunnya. Jumlah UMKM yang ada di Provinsi Bengkulu memiliki prospek yang sangat pesat dalam perkembangannya yang

¹⁵ Arasy Alimudin et al., "Analisis Pengaruh Penerapan Perspektif Balanced Scorecard Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM," *Ekonika : Jurnal ekonomi universitas kadiri* 4, no. 1 (April 30, 2019): hlm. 337.

memiliki tren positif, berdasarkan data Dinas Koperasi UMKM Provinsi Bengkulu pada tahun 2019 yang menunjukkan jumlah unit Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yaitu Kab. Bengkulu Selatan 212, Kab. Bengkulu Tengah 67, Kab. Bengkulu Utara 250, Kab. Kaur 446, Kab. Kepahiang 87, Kab. Lebong 66, Kab. Muko-muko 283, Kab. Rejang Lebong 235, Kab. Seluma 93, Kota Bengkulu 44472.¹⁶

Adapun inovasi yang telah dilakukan oleh pihak pemerintah Provinsi Bengkulu dalam mengembangkan UMKM diantaranya:¹⁷ 1) EXPO UMKM UPTD PLUT Dinas Koperasi, UMKM Provinsi Bengkulu; 2) Rapat Koordinasi Monitoring dan Evaluasi Bidang Perencanaan Se-Provinsi Bengkulu Tahun 2022; 3) Diklat Pengembangan Bisnis UMKM Menuju Digitalisasi Angkatan I Se-Provinsi Bengkulu; 4) Rapat Koordinasi Penguatan Pengawasan Koperasi Se-Provinsi Bengkulu Rapat Koordinasi Penguatan Penga; 5) Dinas Koperasi UKM Provinsi Bengkulu Ikut Mensukseskan Gerakan 10 Juta Bendera Merah Putih; 6) Bimtek Peningkatan Kepatuhan Koperasi Terhadap UU Pengawasan Koperasi; 7) Sosialisasi Penguatan Kelembagaan, Kemitraan Bagi Pelaku UKM Dalam Rangka Transformasi Digital UMKM; 8) Pendidikan dan Pelatihan UMKM Naik Kelas Angkatan 2; 9) Pendidikan dan Pelatihan UMKM Naik Kelas Angkatan 1; 10) Bimbingan Teknis Digitalisasi Koperasi dan Toko Online; 11) dan lain sebagainya. Adapun Data UMKM Provinsi Bengkulu Tahun 2021 pada tabel 1 sebagai berikut:

¹⁶ Statistik, January 18, 2023, <https://statistik.Bengkuluprov.go.id/Ess.> , diakses 21 februari 2023, pukul 12: 34 Wib

¹⁷ diskopukm.Bengkuluprov.go.id, “Berita – Dinas Koperasi, UKM Provinsi Bengkulu,” 2022, [https://diskopukm.Bengkuluprov.go.id/berita/21 februari 2023](https://diskopukm.Bengkuluprov.go.id/berita/21%20februari%202023), pukul 13: 34 Wib

Tabel 1 Data UMKM Provinsi Bengkulu Tahun 2021

| No. | Kab/Kota | Sektor | | | | Jumlah |
|---------------|------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|
| | | Industri | Perdagangan | Aneka Jasa | Pertanian | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Kota Bengkulu | 4.647 | 32.313 | 8.742 | - | 45.702 |
| 2 | Kaur | 1.864 | 7.836 | 1.118 | 2.755 | 13.573 |
| 3 | Bengkulu Selatan | 321 | 1.799 | 847 | 64 | 3.031 |
| 4 | Seluma | 2.820 | 572 | 530 | 73 | 3.995 |
| 5 | Bengkulu Tengah | 100 | 2.954 | 351 | 871 | 4.276 |
| 6 | Bengkulu Utara | 3.503 | 24.590 | 5.662 | 1.987 | 35.742 |
| 7 | Mukomuko | 1.023 | 3.773 | 256 | 633 | 5.685 |
| 8 | Kepahiang | 380 | 1.826 | 509 | 597 | 3.312 |
| 9 | Rejang Lebong | 2.548 | 28.546 | 2.315 | 3.576 | 36.985 |
| 10 | Lebong | 339 | 3.223 | 366 | 111 | 4.039 |
| JUMLAH | | 17.545 | 107.432 | 20.696 | 10.667 | 156.340 |

Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bengkulu (22 November 2023).¹⁸

Provinsi Bengkulu saat ini tengah menyiapkan pembentukan wilayahh Industri Kecil dan Menengah (IKM) di seluruh Kabupaten dan Kota. Untuk jenis industrinya, sudah diplot setiap kabupaten dan kota sesuai dengan karakteristik produk lokalnya, seperti di wilayahh selatan dengan jenis produk tepung dan tenun gumpaknya, wilayahh utara industri jenis perikanan dan perkebunan sawit, sedangkan wilayahh timur pada jenis bio industrinya. Berdasarkan jumlah UMKM serta upaya pemerintah Provinsi Bengkulu dalam mempertahankan kelangsungan UMKM diprediksi akan mampu membantu menjalankan kegiatan ekonomi produktif.¹⁹

Isu globalisasi yang semakin meningkat dan perubahan eksternal yang berlangsung dengan cepat telah mendorong dinas koperasi, UMKM, dan instansi terkait di Provinsi Bengkulu untuk melakukan perbaikan melalui pemberian bimbingan kepada UMKM dalam hal teknis, teknologi, dan manajemen. Namun, hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa tidak semua UMKM di wilayahh tersebut mampu melakukan perubahan internal, baik dalam mengikuti perkembangan

¹⁸Diskominfotik Provinsi Bengkulu, "Sekilas Bengkulu" (2022), <https://Bengkuluprov.go.id/sekilas-Bengkulu/>, diakses 22 Agustus 2023, pukul 11: 09 Wib

¹⁹ Media Kompas Cyber, "Peran UMKM dalam Perekonomian Indonesia Halaman all," KOMPAS.com, 2019, <https://www.kompas.com/skola/read/2019/12/20/120000469/peran-umkm-dalam-perekonomian-indonesia>. diakses 22 Agustus 2023, pukul 11: 10 Wib

teknologi maupun mengantisipasi perubahan dalam permintaan pasar. Pelaku UMKM di Provinsi Bengkulu masih mengalami kekurangan dalam kemampuan manajerial, terutama dalam merumuskan rencana strategis bisnis. Sebagian besar UMKM belum memiliki struktur organisasi, dan kurangnya perhatian dari pelaku UMKM terhadap perubahan lingkungan yang terkait dengan bisnis yang mereka jalankan.

Tidak semua UMKM di Provinsi Bengkulu menunjukkan peningkatan komitmen yang baik, terlihat dari ketidakpastian jam kerja, sering keluar masuknya pekerja, dan ketidakyakinan terhadap produk atau usaha yang sedang dijalankan. Pengembangan kompetensi SDM di UMKM Provinsi Bengkulu belum sepenuhnya dilakukan secara mandiri, sebagian besar peningkatan keterampilan dan manajemen terjadi melalui bimbingan dari dinas atau instansi terkait.

Terhambatnya pertumbuhan UMKM disebabkan oleh beberapa hal diantaranya dari sisi pendidikan yang relatif kurang tinggi, kurang terampil dan kurang keahlian dalam bidang tersebut, kemampuan dalam menembus pasar rendah dikarenakan produksi yang minor dan masih berskala kecil, kecilnya modal yang dimiliki serta keterbatasan akses pada lembaga keuangan, rendahnya teknologi industri bahkan tidak dapat diakses, minimnya jaringan usaha, persaingan yang sangat ketat membuat iklim usaha menjadi kurang, belum tersedianya sarana dan prasarana yang memadai.

Penelitian mengenai UMKM yang ada di Indonesia khususnya Provinsi Bengkulu masih sangat terbatas apalagi penelitian tentang perubahan, kemampuan manajerial, komitmen organisasi, dan karakter sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja UMKM. Sehingga penelitian tentang terkait perubahan teknologi dan pasar, kemampuan manajerial, komitmen organisasi, dan karakter sumber daya insani sangat dibutuhkan, karena apabila tidak dilakukan akan menimbulkan permasalahan yang lebih kompleks bagi UMKM Provinsi Bengkulu di masa mendatang. Beranjak dari beberapa penelitian terdahulu dan keterbatasan dalam penelitian ini,

maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Perubahan, Kemampuan Manajerial, Komitmen Organisasi, Karakter Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu (Studi pada UMKM Nasabah Pembiayaan Bank BSI Syariah)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, dimunculkanlah sejumlah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh perubahan terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu?
4. Bagaimana pengaruh karakter sumber daya insani terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu?
5. Bagaimana perubahan, kemampuan manajerial, komitmen organisasi, karakter sumber daya insani secara simultan berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh perubahan terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu?
2. Menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu?
3. Menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu?
4. Menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh karakter sumber daya insani terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu?

5. Seberapa besar pengaruh perubahan, kemampuan manajerial, komitmen organisasi, karakter sumber daya insani secara simultan terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat meningkatkan financial masyarakat kota Bengkulu melalui pengembangan kinerja UMKM melalui beberapa indikator yang diteliti
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam mengembangkan pola perubahan pengaruhnya terhadap kinerja UMKM
 - c. Diharapkan dapat berkontribusi dalam mengembangkan kemampuan manajerial, komitmen organisasi, karakter sumber daya insani terhadap kinerja UMKM. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan memprediksi teori tersebut terhadap kinerja UMKM
2. Manfaat Praktis
 - a. Model yang dikembangkan dalam penelitian ini memberikan kerangka bagi UMKM untuk membangun strategi bisnis untuk meningkatkan penjualan, pendapatan, dan profitabilitas.
 - b. Ditemukannya peran perubahan dalam kegiatan UMKM memungkinkan UMKM untuk merencanakan strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan UMKM.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan yang sistematis pada dasarnya melibatkan uraian yang logis tentang tahapan pembahasan yang dilakukan. Seperti yang diuraikan dalam penelitian ini menjadi lima bagian, yaitu:

Bab pertama, yang berisi pengantar atau pendahuluan, adalah bagian yang menjelaskan latar belakang dibalik masalah yang ditemukan 5 rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika

pembahasan yang menjelaskan bagaimana alur yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

Bab kedua, bab ini menjelaskan pada bagian pertama menjelaskan tentang komponen penelitian terdahulu yang memiliki korelasi dengan penelitian ini. Bagian selanjutnya menjelaskan kajian teori yang didalamnya menjelaskan adanya hubungan dengan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini. Yang terakhir terdapat hipotesis dimana menjelaskan bagaimana dugaan sementara atau dugaan awal dalam penelitian ini.

Bab ketiga, bab ini menjelaskan metode penelitian, atau penjelasan ruang ruang lingkup penelitian, teknik pengumpulan data, metode pengambilan sampel, jenis dan metode penelitian, kerangka kerja, analisis dan metode pengolahan informasi, metode pengumpulan data dan instruksi penulisan. Metode ini merupakan tahap-tahap dalam proses analisis data penelitian.

Bab keempat, dalam penelitian ini berisi hasil dan analisis penelitian yang dijelaskan bagaimana kondisi dan deskripsi objek penelitian seperti letak wilayahh, luas wilayahh, jumlah penduduk, karakteristik wilayahh, atmosfir ekonomi, tingkat Pendidikan serta kultur keagamaan. Untuk hasil serta pembahasan sendiri membahas tentang analisis karakteristik responden, deskriptif variabel, pengujian asumsi klasik, pengujian regresi parsial dan berganda, pengujian hipotesis serta pengujian determinasi

Bab kelima, bab ini merupakan penutupan. Penutup adalah bagian terakhir dari tulisan ini. Bagian ini berisi kesimpulan dan usulan atas persoalan yang dibahas dalam penelitian ini. Serta saran rekomendasi untuk instansi terkait dan untuk rekomendasi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU, LANDASAN TEORI/KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya telah menjadi sumber acuan yang digunakan sebagai panduan dalam penyusunan penelitian ini. Dalam tinjauan pustaka, terlihat bahwa telah banyak karya ilmiah yang membicarakan mengenai masalah perubahan, kemampuan manajerial, komitmen organisasi, karakter sumber daya insani dan kinerja serta faktor yang mempengaruhinya. Penelitian selalu memiliki keterkaitan dengan penelitian sebelumnya, yang bertujuan untuk menjadi bahan referensi yang diperkaya oleh penelitian yang sedang dilakukan. Dalam penelitian ini, terdapat perbedaan dari beberapa aspek, seperti permasalahan yang diangkat, kerangka teori yang digunakan, analisis yang dilakukan, serta hasil yang berhasil diperoleh. Berikut beberapa penelitian terdahulu.

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

| No | Identitas | Metode dan hasil | Kebaharuan Penelitian |
|----|---|---|--|
| 1 | Salim dan Sulaiman menjelaskan dalam penelitiannya yang berjudul <i>“Impact of Organizational Innovation On The Firm Performance: Evidence From Malaysian-Based let Companies”</i> (2011) | Penelitian dilakukan melalui survei elektronik dari 115 usaha kecil dan menengah yang beroperasi di industri TIK di Malaysia. Temuan dari penelitian ini mendukung kedua hipotesis bahwa inovasi organisasi yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi pada kumpulan memiliki pengaruh literatur | Penelitian ini menyoroti pentingnya inovasi organisasi sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, terutama dalam konteks industri TIK di Malaysia. |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | | yang ada tentang hubungan inovasi-kinerja, dan beberapa pedoman dan implikasi praktis dari penelitian ini juga dibahas | |
| 2 | Felicia Dewi Wibowo, "Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang)," (2006) | Melakukan penelitian kinerja karyawan. Melalui metode analisis SEM dengan 102 karyawan sebagai responden. Hasilnya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. | Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang baik dalam mempengaruhi komitmen organisasi, dan sejalan dengan itu, kinerja karyawan. Hasil ini dapat membantu organisasi dalam merancang strategi kepemimpinan dan pengelolaan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. |
| 3 | S Gayle Baugh and Ralph M Roberts, "Professional and Organizational Commitment among Engineers: Conflicting or Complementing?," IEEE Transactions on Engineering Management 41, no. 2 (1994) | Menguji apakah komitmen terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap organisasi merupakan sebuah konflik atau justru melengkapi Dengan mengambil data dari 144 insinyur yang bekerja di lingkungan birokrasi. Hasil penelitian yang pertama adalah kedua jenis komitmen mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, prestasi kerja | Penelitian ini memberikan wawasan penting tentang hubungan antara komitmen terhadap pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen terhadap pekerjaan dan |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | <p>dan kemampuan menghadapi masalah dalam pekerjaan. Kedua, komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Ketiga, dari penelitian ini didapat bahwa individu yang mempunyai kepuasan dan prestasi tinggi. tingkat komitmennya tinggi juga, baik terhadap organisasi maupun pekerjaannya.</p> | <p>organisasi dapat berperan sebagai faktor yang mendukung dan melengkapi satu sama lain dalam meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja individu.</p> |
| 4 | <p>Imran Ali et al., "Corporate Social Responsibility Influences, Employee Commitment and Organizational Performance," African Journal of Business Management 4, no. 13 (2010)</p> | <p>Meneliti terhadap 371 pekerja profesional di Pakistan, membuktikan adanya pengaruh positif komitmen karyawan dengan kinerja perusahaan. Penelitiannya membuktikan tindakan CSR perusahaan berhubungan positif dengan kinerja perusahaan dan komitmen karyawan. Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja perusahaan lebih besar dibandingkan pengaruh tindakan CSR perusahaan terhadap kinerja karyawan</p> | <p>Penelitian ini membantu memperdalam pemahaman tentang kompleksitas hubungan antara CSR, komitmen karyawan, dan kinerja perusahaan, serta memberikan panduan praktis bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka melalui implementasi CSR yang berkelanjutan dan dukungan terhadap komitmen karyawan.</p> |
| 5 | <p>Wan-I Lee, Chun-Chi Chen, and Chien-Cheng Lee, "The Relationship between Internal</p> | <p>Taiwan menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Dengan</p> | <p>Penelitian ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan</p> |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | Marketing Orientation, Employee Commitment, Charismatic Leadership and Performance,” (2015) | menggunakan metode penelitian pengukuran kuantitatif Hasil lainnya, membuktikan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kinerja perusahaan, dengan moderasi kepercayaan. Sedangkan komitmen organisasi berhubungan dengan kinerja perusahaan dengan moderasi inovasi | konteks dan faktor moderasi tertentu dalam memahami hubungan antara komitmen organisasi, kinerja perusahaan, dan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi dinamika tersebut. Ini juga memperkaya pemahaman kita tentang bagaimana berbagai variabel dapat saling berinteraksi dalam konteks kinerja perusahaan. |
| 6 | Elimawaty Rombe, “Pengaruh Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengusaha UKM Di Kota Palu,” Jurnal Trikonomika 6, no. 1 (2007). | Penelitiannya bertujuan menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja UKM di kota Palu, Sulawesi. Sampel yang digunakan 87 UKM dari populasi 620 UKM di kota Palu. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pengusaha UKM di kota Palu. | Penelitian ini memberikan wawasan yang relevan dan berharga tentang pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja UKM dalam konteks spesifik di kota Palu, Sulawesi. Hal ini dapat menjadi dasar untuk upaya perbaikan dan pengembangan UKM di wilayah tersebut. |
| 7 | Muh Alkirom | Penelitian dilakukan pada | Penelitian ini |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | <p>Wildan, “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kreativitas Kerja Serta Kinerja Karyawan Internal Auditor Pada Bank BUMN Di Indonesia,” 2010.</p> | <p>BUMN di Indonesia sejumlah 186 dengan teknik pengambilan sampel, proportional random sampling. Hipotesis pada penelitian Wildan yang sesuai dengan penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural (SEM), Hasil uji terhadap koefisien parameter antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan mempunyai arah positif dan berpengaruh signifikan.</p> | <p>memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di bank BUMN di Indonesia. Penggunaan metode SEM dan konfirmasi terhadap hipotesis adalah langkah-langkah penting dalam pengembangan pengetahuan dalam bidang ini dan dapat memberikan panduan bagi praktisi dan kebijakan perusahaan.</p> |
| 8 | <p>Ella Miron, Miriam Erez, and Eitan Naveh, “Do Personal Characteristics and Cultural Values That Promote Innovation, Quality, and Efficiency Compete or Complement Each Other?,” <i>Journal of Organizational Behavior</i> 25, no. 2 (2004)</p> | <p>Tujuan penelitiannya adalah menguji pengaruh karakteristik individu terhadap tingkat inovasi (kreativitas kerja) dan kinerja karyawan. Objek penelitian adalah 349 insinyur dan teknisi dalam 21 unit R & D di perusahaan berskala besar yang mengembangkan peralatan canggih di Israel. Hasil penelitian membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap tingkat</p> | <p>Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang bagaimana karakteristik individu dapat mempengaruhi inovasi dan kinerja karyawan dalam lingkungan industri yang spesifik, yaitu pengembangan peralatan canggih di Israel.</p> |

| | | | |
|----|--|---|--|
| | | inovasi (kreativitas kerja) dan kinerja karyawan. | |
| 9 | Reiner K Huber et al., "Effects of Individual and Team Characteristics on the Performance of Small Networked Teams," <i>The International C2 Journal</i> 1, no. 1 (2007) | <p>Tujuan penelitiannya adalah mengetahui pengaruh karakteristik individu dan tim terhadap kinerja jaringan tim. Objek yang diteliti adalah 130 tim, empat taruna dan perwira militer yunior Bundeswehr Jerman dalam sebuah operasi simulasi konsep Jaringan Kemampuan (Network Enable Capability/NEC).</p> <p>Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik individu dan tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja jaringan kecil.</p> | <p>Penelitian ini menghadirkan informasi yang relevan dan berharga tentang bagaimana karakteristik individu dan tim dapat mempengaruhi kinerja jaringan tim, terutama dalam konteks militer dan operasi simulasi konsep. Ini dapat membantu organisasi atau lembaga yang menggunakan tim jaringan untuk meningkatkan efektivitas mereka.</p> |
| 10 | Ribhan, "Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung)," <i>E-JURNAL</i> Vol 4 No 2 (2008) | <p>Kuesioner disebar pada 105 responden karyawan PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung dengan metode analisis SEM. hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan apabila tidak ada komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Terdapat hubungan positif antara variabel karakteristik individu dengan kinerja karyawan.</p> | <p>Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks PT Chandra Superstore di Tanjung Karang Bandar Lampung. Hasilnya dapat membantu perusahaan untuk</p> |

| | | | |
|----|--|---|--|
| | | <p>Hasil penelitian memberikan gambaran bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu peningkatan kinerja karyawan. dengan tujuan peningkatan kinerja karyawan.</p> | <p>mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka.</p> |
| 11 | <p>Penelitian Robert W Rawden "The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment." Leadership & Organization Development Journal. (2000)</p> | <p>Penelitian dilakukan pada 6 organisasi di USA Tenggara dengan 245 responden. Menggunakan teori kepemimpinan Conger-Kanungo (C-K) yang menyatakan. bahwa ada 6 perilaku kepemimpinan yaitu "vision and articulation, sensitivity of member needs. environmental sensitivity, unconventional behavior taking personal risk and not maintaining the status quo. Komponen komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan teori Porter Smith yaitu a strong belief in the acceptance of the goals and values of the organization for which the employee works and strong desire to maintain membership in the organization.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa 5 dari 6 skala kepemimpinan C-K</p> | <p>Penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi, dengan penggunaan teori-teori kunci yang relevan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah penting dalam mengembangkan strategi manajerial yang mendukung kinerja dan komitmen karyawan.</p> |

| | | | |
|----|--|---|---|
| | | berhubungan secara signifikan dengan 2 komponen komitmen organisasi. Studi ini mengimplikasikan strategi peran manajer sebagai agen perubahan dalam organisasi. | |
| 12 | Nurjanah "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian) (Masters, program Pascasarjana Universitas Diponegoro). program Pascasarjana Universitas Diponegoro. (2008) | menegaskan dengan hasil penelitiannya tentang gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi Dengan 240 responden karyawan dan menggunakan SEM, dia menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. | Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan analisis SEM yang kuat dan ukuran sampel yang signifikan. Temuan ini dapat memiliki implikasi praktis yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan kepemimpinan di dalam organisasi. |
| 13 | Suyono, Nanang Agus. "Pengaruh Inklusi Keuangan, Literasi Keuangan, Kemampuan Manajerial, | Penelitian ini menunjukkan bahwa:(1) Inklusi keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM; (2) Literasi | Penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga dalam memahami faktor- |

| | | | |
|----|--|---|--|
| | <p><i>Pengetahuan Akuntansi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM.</i>" Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah 2, no. 6 (2022):</p> | <p>keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM; (3) Kemampuan manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja UMK; (4) Pengetahuan akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM; (5) Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM.</p> | <p>faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM, yang dapat menjadi landasan bagi pembuat kebijakan, pemilik UMKM, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memajukan sektor UMKM.</p> |
| 14 | <p>Hajar, Ibnu. <i>"Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Lingkungan Industri terhadap Kemampuan Organisasi, Strategi Bersaing, dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Industri Kecil Meubel Kayu di Sulawesi Tenggara).</i>" Jurnal Aplikasi Manajemen 10, no. 2 (2012)</p> | <p>Mengukur dan menganalisis pengaruh kemampuan manajerial dan lingkungan industri terhadap kemampuan organisasi, strategi bersaing dan kinerja pada industri kecil meubel kayu jati di Sulawesi Tenggara dengan menggunakan metode sensus terhadap 143 manajer/pemilik perusahaan sebagai responden. Analisis pada penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kemampuan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi bersaing dan kinerja perusahaan. Strategi bersaing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perusahaan</p> | <p>Penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga dalam memahami dinamika dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan industri kecil dan khusus di Sulawesi Tenggara. Temuan-temuan ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dan berkelanjutan.</p> |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 15 | <p>Rusyida, Wilda Yulia.</p> <p><i>"Pengaruh Kemampuan Manajerial, Literasi Keuangan, dan Mitigasi Risiko Terhadap Keberlangsungan Usaha UMKM."</i> Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan 1, no. 1 (2023)</p> | <p>Penelitian ini menggunakan data primer dan bersifat kuantitatif. Pasar Batik Setono Kota Pekalongan menjadi fokus penelitian. 96 responden yang dipilih secara acak dari sampel dengan menggunakan metode insidental, juga dikenal sebagai random sampling, menjadi sampel. Analisis regresi berganda adalah metode untuk mengolah dan menganalisis data.</p> <p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa keterampilan manajerial tidak berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup UMKM.</p> | <p>Penelitian ini memberikan kontribusi berharga dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberlangsungan usaha UMKM, khususnya dalam industri batik di Pasar Grosir Batik Setono Kota Pekalongan.</p> <p>Temuan-temuan ini dapat menjadi dasar bagi pemilik UMKM dan pemangku kepentingan lainnya untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mendukung keberlanjutan bisnis UMKM batik.</p> |
| 16 | <p>Yumhi, Yumhi, and Okto Syafria Deddy.</p> <p><i>"Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Bni Kantor Cabang Serang Banten."</i> The Asia Pacific Journal of Management Studies 7,</p> | <p>Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei asosiatif kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi. Populasi yang diambil adalah pekerja yang berstatus telah bekerja lebih dari tiga tahun tanpa mengikutsertakan pekerja kontrak dan pekerja sukarela. Populasi yang</p> | <p>Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang hubungan antara kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan komitmen organisasi, serta</p> |

| | | | |
|----|--|---|---|
| | no. 1 (2020). | <p>diambil sebanyak 92 orang dari jumlah pegawai yang ada sebanyak 162 pegawai.</p> <p>Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus diatas diperoleh sampel sebanyak 75 pegawai Bank BNI Kantor Cabang Serang-Banten. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Peningkatan kepemimpinan akan meningkatkan komitmen organisasi. Terdapat pengaruh antara kemampuan manajerial terhadap komitmen organisasi. Peningkatan kemampuan manajerial akan meningkatkan komitmen organisasi. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan kemampuan manajerial terhadap komitmen organisasi. Peningkatan kemampuan kepemimpinan dan manajerial akan meningkatkan komitmen organisasi.</p> | implikasinya dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. |
| 17 | Laktama, Diaz, Udik Jatmiko, and Aprilia Dian Evasari. " <i>Pengaruh</i> | Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan sampel | Penelitian ini memberikan wawasan penting |

| | | | |
|----|---|--|--|
| | <p><i>self efficacy, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan ud. Santoso kediri." ammer: journal of academic & multi discipline research</i> 2, no. 02 (2022)</p> | <p>jenuh dengan jumlah sebanyak 60 responden penelitian. Data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner (angket), dokumentasi, dan studi pustaka. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 dengan metode analisis regresi linier berganda.</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial self efficacy dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Santoso Kediri. Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Santoso Kediri. Sementara itu secara simultan self efficacy, komitmen organisasi, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD</p> | <p>tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di UD Santoso Kediri dan implikasinya dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.</p> |
| 18 | <p>Gumilar, Fahmi Yudan, and Sisca Eka Fitria. <i>"Pengaruh Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja Perusahaan (studi Pada Sentra Industri Pengolahan</i></p> | <p>Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap 109 responden. Kuesioner pada penelitian ini memiliki 38 kuesioner dengan</p> | <p>Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi pemilik usaha dan manajer untuk merancang strategi pengembangan</p> |

| | | | |
|----|---|---|---|
| | <p><i>Kayu Di Jl. Terusan Pasirkoja Kota Bandung).</i>" Proceedings of Management 6, no. 1 (2019).</p> | <p>skala likert empat skala. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan SEM (Structural Equation Measurement) berbasis PLS.</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian dari analisis yang dilakukan, diketahui bahwa kemampuan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha sebesar 79%.</p> | <p>kemampuan manajerial yang lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga dalam konteks industri pengolahan kayu di Kota Bandung.</p> |
| 19 | <p>Ng, Suwandi, and Fransiskus E. Daromes. <i>"Peran kemampuan manajerial sebagai mekanisme peningkatan kualitas laba dan nilai perusahaan."</i> Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia 13, no. 2 (2016)</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi peran kemampuan manajerial sebagai mekanisme untuk meningkatkan kualitas laba sebagai efek mediasi terhadap nilai perusahaan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2010 sampai dengan 2014. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode purposive random sampling, dengan jumlah sampel yaitu 178 perusahaan.</p> | <p>Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang pentingnya kemampuan manajerial dalam meningkatkan kualitas laba dan nilai perusahaan, serta bagaimana faktor-faktor ini terkait dalam konteks perusahaan yang diteliti. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi kebijakan dan</p> |

| | | | |
|----|---|---|--|
| | | <p>Hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa kemampuan manajerial memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kualitas laba dan nilai perusahaan. Selain itu, hasil pengujian Sobel menunjukkan bahwa kualitas laba tidak memediasi pengaruh kemampuan manajerial terhadap nilai perusahaan.</p> | <p>strategi pengembangan perusahaan yang lebih baik.</p> |
| 20 | <p>Schraeder, Mike, Paul M. Swamidass, and Rodger Morrison. <i>"Employee involvement, attitudes and reactions to technology changes."</i> Journal of Leadership & Organizational Studies 12, no. 3 (2006)</p> | <p>Penelitian ini menguji hubungan antara reaksi karyawan terhadap perubahan teknologi tertentu dan sikap terkait pekerjaan para karyawan tersebut. Perubahan spesifik tersebut mencakup transisi, yang dilakukan oleh para profesional klinis di rumah sakit tersebut, dari penggunaan komputer laptop ke perangkat asisten klinis (CE) yang lebih kecil dan otomatisasi jalur klinis ke dalam sistem dokumentasi terkomputerisasi. Kedua perubahan teknologi tersebut diterapkan dengan tujuan meningkatkan efisiensi para profesional klinis.</p> <p>Hasil studi longitudinal ini menunjukkan bahwa individu yang terlibat dalam pengambilan keputusan</p> | <p>Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana karyawan merespons perubahan teknologi dan bagaimana faktor-faktor seperti keterlibatan karyawan dan tingkat ketidakjelasan peran dapat mempengaruhi reaksi mereka. Ini dapat membantu organisasi dalam mengelola perubahan dengan lebih baik untuk mencapai keberhasilan yang</p> |

| | | | |
|----|--|---|---|
| | | terkait perubahan teknologi bereaksi lebih positif terhadap perubahan dibandingkan individu dengan tingkat keterlibatan rendah. Lebih lanjut, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa individu dengan tingkat ambiguitas peran sebelum perubahan yang lebih tinggi bereaksi lebih negatif terhadap perubahan teknologi. | lebih besar dalam implementasi teknologi baru. |
| 21 | Purnomo, Ratno, and Sri Lestari. " <i>Pengaruh kepribadian, self-efficacy, dan locus of control terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah.</i> " <i>Jurnal Bisnis dan Ekonomi</i> 17, no. 2 (2010). | <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kepribadian big five untuk mengukur karakteristik individu yang terdiri dari keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, ekstrovert, keramahan, dan neurotisme (OCEAN). Penelitian ini menggunakan persepsi subjektif untuk mengukur kinerja UKM. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei dan respondennya adalah pengusaha UKM yang berlokasi di Banyumas (N= 105).</p> <p>Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kesesuaian dan efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja UKM. Sebaliknya, neuroticism mempunyai</p> | Penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UKM, khususnya dalam konteks karakteristik individu dan persepsi subjektif pengusaha. |

| | | | |
|----|--|--|---|
| | | <p>pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap efikasi diri. Kepribadian individu lainnya (keterbukaan terhadap pengalaman, kehati-hatian, dan neuritisme) dan locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja UKM. Implikasi untuk penelitian dan praktik di masa depan dibahas.</p> | |
| 22 | <p>Holt, Daniel T., Matthew W. Rutherford, and Gretchen R. Clohessy. <i>"Corporate entrepreneurship: An empirical look at individual characteristics, context, and process."</i> Journal of Leadership & Organizational Studies 13, no. 4 (2007)</p> | <p>Dengan menggunakan sampel 151 karyawan dari tiga organisasi pemerintah, kami menguji model kewirausahaan perusahaan yang dipengaruhi oleh karakteristik individu (diwakili oleh model kepribadian lima faktor), konteks (diwakili oleh memori perusahaan dan orientasi pembelajaran), dan proses (diwakili oleh aspek Instrumen Penilaian Kewirausahaan Perusahaan).</p> <p>Hasil kami menunjukkan bahwa variabel kontekstual dan proses mempengaruhi kewirausahaan perusahaan sedangkan karakteristik individu tidak. Selain itu, kewirausahaan perusahaan memang memediasi hubungan antara anteseden ini dan kepuasan kerja, komitmen afektif, dan kinerja.</p> | <p>Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang kewirausahaan korporat dalam konteks organisasi pemerintah dan implikasinya dalam manajemen dan pengembangan karyawan.</p> |

| | | | |
|----|---|---|---|
| 23 | <p>Church, Allan H., and Janine Waclawski. <i>"The relationship between individual personality orientation and executive leadership behavior."</i> Journal of Occupational and Organizational Psychology 71, no. 2 (1998)</p> | <p>Penelitian berikut ini dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara perbedaan individu dalam orientasi kepribadian dan perilaku kepemimpinan selanjutnya di tempat kerja. Lebih khusus lagi, hubungan antara dua ukuran kepribadian dan satu ukuran gaya kepemimpinan transformasional-transaksional diselidiki menggunakan data yang dikumpulkan dari 253 eksekutif senior (dan bawahan langsung mereka) dari perusahaan global yang sangat terdiversifikasi. Secara umum hasil penelitian ini, penemu dan motivator ditemukan memiliki gaya kepemimpinan yang lebih transformasional dibandingkan manajer dan pelaksana. Hasil-hasil tersebut dibahas dalam penerapan karakteristik dengan masing-masing kelompok kepribadian dan keterkaitannya masing-masing dengan perilaku kepemimpinan yang diamati oleh diri sendiri dan orang lain.</p> | <p>Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih kaya tentang hubungan antara kepribadian individu dan perilaku kepemimpinan eksekutif dalam beragam konteks organisasi. Ini dapat memberikan panduan berharga dalam mengembangkan pemimpin dan memahami peran kepribadian dalam kepemimpinan.</p> |
| 24 | <p>Rahman, Abdul, and Sitti Zakiah Ma'mum. <i>"Kajian pengembangan"</i></p> | <p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Faktor Eksploratori</p> | <p>Penelitian ini memberikan kontribusi penting</p> |

| | | | |
|----|---|--|---|
| | <p><i>model balance scorecard untuk mengukur dimensi kinerja usaha mikro-kecil pada pengusaha muslim di sulawesi tenggara.</i>" BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal 14, no. 02 (2017).</p> | <p>dan analisis kualitatif. Metode pengambilan sampel adalah non-probability sampling dengan jumlah sampel 10 x 12 variabel = 120 anggota sampel (pendekatan Roscoe dalam Sugiyono: 2012). Metode pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam dan kuesioner serta data sekunder.</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 faktor utama yang membentuk dimensi kinerja usaha mikro kecil yaitu faktor strategi bisnis terintegrasi, Target Bisnis Internal & Dorongan Eksternal dan Faktor Praktik Bisnis Islam. ketiga dimensi tersebut dapat membentuk kinerja usaha mikro kecil pada pengusaha muslim di Sultra sekitar 65%. Dengan demikian integrasi orientasi bisnis dengan pendekatan material pada praktik bisnis berdasarkan prinsip muamalah dalam Islam (orientasi halal dan ibadah) dapat meningkatkan kinerja UKM yang berdaya saing dan berkelanjutan.</p> | <p>dalam mengembangkan pendekatan pengukuran kinerja usaha mikro-kecil yang lebih holistik dengan memasukkan aspek-aspek syariah, dan ini dapat memberikan wawasan berharga bagi pemangku kepentingan dalam pengembangan usaha mikro-kecil yang berkelanjutan dan kompetitif.</p> |
| 25 | <p>Burnes, Bernard, and Rune Todnem By. <i>"Leadership and change:</i></p> | <p>Pendekatan ini mengadopsi perspektif konsekuensial mengenai</p> | <p>Penelitian ini menekankan perlunya refleksi etis</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p><i>The case for greater ethical clarity." Journal of business ethics 108 (2012)</i></p> | <p>etika dan menggunakannya untuk mengeksplorasi berbagai pendekatan terhadap kepemimpinan dan perubahan.</p> <p>Laporan ini menyimpulkan bahwa untuk mencapai perubahan yang berkelanjutan dan bermanfaat, mereka yang mendorong dan mengadopsi pendekatan tertentu terhadap kepemimpinan dan perubahan harus memberikan kejelasan etika yang lebih baik mengenai pendekatan yang mereka perjuangkan.</p> | <p>dalam praktik kepemimpinan dan perubahan organisasi, serta peran semua pemangku kepentingan dalam memastikan bahwa perubahan yang dijalankan berlandaskan etika yang kuat. Ini adalah kontribusi yang relevan dalam memahami bagaimana kepemimpinan dapat menciptakan perubahan yang positif dan berkelanjutan dalam konteks etika.</p> |
|--|--|--|--|

Berdasarkan beberapa referensi hasil kajian penelitian terdahulu kebaruan dalam penelitian yang diteliti yakni agar dapat memberikan kontribusi berharga dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM di Provinsi melalui aspek kinerja dengan variabel yang diteliti yaitu perubahan terkait teknologi dan pasar, kemampuan manajerial, komitmen organisasi, dan karakter sumber daya insani terhadap kinerja umkm Bengkulu dan dapat digunakan sebagai landasan untuk pengembangan kebijakan atau strategi yang lebih efektif untuk mendukung pertumbuhan UMKM di wilayah tersebut.

B. Landasan Teori

1. Perubahan

Manusia, kata T. Jakob²⁰ memang bukan makhluk yang bebas dari ruang dan waktu. Tetapi ruang dan waktu selalu berubah. Maka, manusia tidak bisa mengelak dari perubahan "Perubahan tidak dapat dielakkan, malahan kadangkala didambakan," tegasnya. Ini menunjukkan bahwa perubahan menjadi bagian dari hidup manusia. Manusia perlu senantiasa berubah sesuai dengan tuntutan perubahan. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan perilaku, peralatan yang digunakan, cara berpikir, perubahan bersikap dan lain-lain.

Kondisi milenium ketiga yang semakin tidak bisa diprediksi memerlukan perubahan dalam sikap mental manusia, khususnya di dalam mengelola organisasi. Orang tidak bisa lagi bersifat reaktif menunggu dan menghindari risiko demi mempertahankan status-quo. Orang harus bersifat proaktif dan memiliki toleransi atas ketidakjelasan yang terjadi akibat perubahan lingkungan dan perubahan strategi bisnis dengan tingkat turbulensi yang tinggi. Banyak pakar melihat kegagalan manusia, khususnya kegagalan dalam berbisnis dan mengelola negara karena sifat yang tidak proaktif serta melihat sukses masa lalu sebagai suatu jaminan sukses di masa depan. Sukses di masa lalu tidak akan menjamin sukses di masa depan, karena masa depan akan sangat berbeda dari masa lalu. Orang harus terus mempertanyakan formula sukses masa lalu apakah masih bisa diterapkan untuk kondisi perubahan yang super cepat. Bila tidak dilihat dengan kritis, formula sukses di masa lalu akan menjadi sumber kegagalan di masa depan.²¹

²⁰ T. Jacob, *Tahun-tahun yang sulit: mari mencintai Indonesia* (Yayasan Obor Indonesia, 2001): hlm. 237

²¹ Warren G. Bennis, *Rethinking the Future: Rethinking Business, Principles, Competition, Control & Complexity, Leadership, Markets and the World* (Nicholas Brealey Publishing, 1997): hlm. 6-7

a. Pengertian Perubahan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perubahan adalah proses atau hasil mengalami pergeseran, berubah bentuk, sifat, jumlah, dan sebagainya. Dalam konteks yang lebih luas, perubahan bisa merujuk pada segala macam transformasi atau modifikasi yang terjadi pada suatu entitas atau situasi dari kondisi sebelumnya. Ini bisa mencakup perubahan dalam berbagai aspek, seperti fisik, sosial, ekonomi, politik, budaya, dan sebagainya. Perubahan bisa bersifat positif atau negatif, tergantung pada perspektif dan dampaknya terhadap kondisi atau keadaan yang bersangkutan.²²

Menurut buku "Sosiologi Skematika dan Terapan" perubahan dalam kehidupan masyarakat adalah fenomena yang umum terjadi karena setiap individu memiliki kepentingan yang tidak terbatas. Perubahan tersebut akan menjadi jelas ketika kita membandingkan tatanan sosial dan kehidupan masyarakat yang lama dengan yang baru.²³ Menurut Selo Soemardjan dan Soelaiman Soemardi, perubahan di luar domain ekonomi tidak dapat dihindari karena setiap perubahan dalam satu lembaga kemasyarakatan akan mempengaruhi perubahan di lembaga kemasyarakatan lainnya, karena adanya proses saling mempengaruhi secara timbal balik di antara lembaga-lembaga tersebut.²⁴

Perubahan dapat terjadi secara evolusioner atau pun revolusioner. Perubahan yang terjadi tidak selalu menghasilkan keadaan yang lebih baik. Namun, manusia dapat selalu berusaha menyesuaikan diri dengan perubahan yang lebih baik dari kondisi sebelumnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perubahan

²² Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia, ("Kamus Besar Bahasa Indonesia," 2018): hlm. 179

²³ Sosiologi Skematika Abdulsyani, "Teori Dan Terapan, Jakarta (PT," *Bumi Aksara*, 2007): hlm. 72

²⁴ Selo Soemardjan and Soelaiman Soemardi, "Antropolgi: Mengungkap Keragaman Budaya," (*PT Grafindo Media Pratama*, 2002): hlm. 65

adalah berubahnya keadaan sebelum (*the before condition*) menjadi keadaan setelahnya (*the after condition*).²⁵ Perubahan bisa menjadi lebih baik atau lebih buruk.

Tidak ada kata lain dalam ilmu manajemen atau praktik bisnis yang begitu magis dan misterius selain kata *change*. Kata ini bahkan dianggap sebagai yang paling abadi di dunia. Karakteristik *change*, menurut Rhenald Kasali²⁶ ada sepuluh. Pertama, kata ini begitu misterius karena tidak mudah dipegang. Kedua, *change* memerlukan *change maker's* berupa keberanian yang luar biasa. Ketiga, tidak semua orang mau melihat perubahan dan mempercayainya. Keempat, setiap saat ada perubahan yang harus selalu diciptakan. Kelima, uang, teknologi, manusia dan organisasi adalah sisi keras dan lembutnya perubahan. Keenam, perubahan membutuhkan waktu, biaya, dan kekuatan. Ketujuh, dibutuhkan upaya-upaya khusus untuk menyentuh nilai-nilai dasar organisasi (budaya korporat). Kedelapan, perubahan diwarnai mitos-mitos. Kesembilan, perubahan menimbulkan ekspektasi, getaran emosi yang mempengaruhi harapan dan mungkin kekecewaan. Kesepuluh, perubahan seringkali menakutkan dan membuat kepanikan.

Salah satu bentuk perubahan dalam bisnis adalah inovasi. Inovasi bisa bersifat *inkremental* (sedikit demi sedikit) maupun radikal.²⁷ Inovasi yang radikal disebut *invention*, karena memang belum ada sebelumnya. Contohnya teh botol. Teh sudah lama ada, botol juga sudah lama ada. Teh botol adalah bentuk teh yang dikemas dalam botol. Sesuatu yang sebelumnya tidak pernah ada menjadi ada. Bentuk lain dari inovasi yang radikal adalah penemuan pesawat terbang.²⁸

²⁵ J Winardi, *Manajemen Perubahan (The Management of Change)*, cet ke-4 (Prenada Media Group, 2010): hlm.1

²⁶ Kasali, *Change/HC*: hlm. 33

²⁷ M Mckeown, *The Truth about Innovation* (USA: New Jersey, Prentice Hall, 2008): hlm. 3

²⁸ Djameludin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012): hlm. 38

Krisis moneter yang berkepanjangan telah merubah pola konsumsi masyarakat.²⁹ Konsumen menjadi lebih cermat dan rasional dalam membelanjakan uang, tidak lagi mengkonsumsi produk-produk mahal. hanya mengkonsumsi produk-produk pokok atau produk substitusi yang lebih murah dengan manfaat yang sama, tidak lagi melakukan pekerjaan yang dianggap kurang bermanfaat seperti mentraktir teman, rekreasi setiap minggu, belanja dan lain-lain. Namun hal ini hanya berjalan beberapa tahun, saat ini perubahan strategik yang luar biasa cepat membuat organisasi menghadapi masalah besar yang bisa menurunkan kinerja jika tidak memiliki kemampuan inovasi apalagi bagi dunia usaha UMKM khususnya.

Perubahan lingkungan merupakan faktor eksternal yang berada di luar kekuasaan perusahaan. Manajer yang cerdas akan mengidentifikasi dan memberikan respon terhadap faktor eksternal yang mendesak adanya perubahan. Faktor tersebut contohnya adalah persaingan, perubahan permintaan konsumen, ketersediaan sumber sumber teknologi dan sosial politik.³⁰

Perusahaan perlu melakukan perubahan dalam menyesuaikan konteks bisnis baru yang dihadapinya dan bertumbuh menjadi yang lebih baik Perusahaan perlu melewati suatu siklus kehidupan (*life cycle*) yang setiap tahapnya menunjukkan ciri khas.

Perubahan dalam perspektif Islam adalah sebuah keharusan, terutama jika ingin maju dan sukses. Tentunya yang dimaksud adalah perubahan dalam arti kebaikan Tidak akan berubah nasib suatu kaum jika kaum itu tidak berusaha mengubah keadaan yang ada pada dirinya. Pada Al Qur'an Surah Ar-Ra'd, 13 11 disebutkan, yang artinya:

²⁹ Agus Maulana, *Perilaku Kontumen Di Masa Krisis Implikasinya Terhadap Strategi Pemataran*, 1999: hlm. 120

³⁰ Indriyo Gitosudarmo, *Perilaku Keorganisasian* (Yogyakarta: BPFE, 1998): hlm. 288-289

Agar dapat menggambarkan perubahan, Alquran menggunakan istilah "ghayyara-yughayyiru-taghyyiran" yang mengandung arti mengubah, mengganti, dan tukar-menukar. Dalam Alquran juga dijelaskan tentang perubahan atau yang disebut juga dengan *taghyir* dalam QS. Ar-Ra'd: 11.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.³¹

Ayat tersebut merupakan sumber kekuatan moral bagi setiap orang baik seorang pengusaha, karyawan, ataupun manajer dalam melakukan perubahan dari kondisi sekarang ke kondisi yang lebih baik. Dalam dunia bisnis, berdasarkan ayat tersebut, usaha apa pun harus terus melakukan perubahan menuju kesuksesan. Dalam salah satu hadis disebutkan, yang artinya "Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini, merugilah orang-orang yang tidak menjadi lebih baik dari hari ke hari.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perubahan

Perubahan yang terjadi pada berbagai organisasi ditimbulkan oleh berbagai macam faktor eksternal dan internal. Reaksi para pemimpin atau manajer terhadap perubahan yang ada berpengaruh terhadap orang-orang dalam organisasi yang bersangkutan.³² Untuk

³¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Semarang: Toha Putra, 1997).

³² J Winardi, *Manajemen Perubahan (The Management of Change)*: hlm. 40

bertahan dan terus berkembang, organisasi harus merespon dan menyesuaikan diri dengan berinovasi. secara berkesinambungan serta memperbaiki kualitas produk. dan jasa agar mampu memenuhi permintaan konsumen yang berubah sehingga dapat menghadapi pihak pesaing. Teknologi yang digunakan perlu disesuaikan dan cara baru yang lebih efisien perlu diadaptasi.

Lingkungan bisnis yang terus berubah membuat organisasi juga harus berubah. Bahkan, organisasi perlu berubah lebih dulu dalam menyongsong perubahan lingkungan bisnis yang akan terjadi. Ide seorang pemimpin menjadi sumber perubahan sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan pemimpin yang memiliki visi ke depan, memiliki kemampuan menganalisis lingkungan, dan mampu dengan cermat memprediksi perubahan lingkungan bisnis di masa depan.³³

Lingkungan selalu berubah karena banyak hal, teknologi mendorong perubahan lingkungan, teknologi komunikasi memungkinkan informasi menyebar dengan kecepatan yang luar biasa dan membuat tidak terbatasnya ruang dan waktu Informasi produk secara detail dapat diakses dengan mudah sehingga konsumen bisa memilih produsen atau brand yang dikehendaki berdasarkan informasi yang diterima, konsumen menjadi semakin pandai dan kritis. Selain teknologi komunikasi perubahan politik, sosial, dan ekonomi juga mempengaruhi terjadinya perubahan lingkungan yang harus diperhatikan oleh perusahaan.³⁴ Selain perubahan eksternal, faktor internal yang berpengaruh pada perubahan perusahaan adalah perubahan strategi. struktur organisasi dan input karyawan.

Organisasi atau perusahaan harus berinteraksi dengan lingkungan eksternal bila ingin kelangsungan hidupnya terjaga

³³ Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, ed ke 1 (Yogyakarta: BPFE, 2001): hlm. 250

³⁴ Manduh M Hanafi, *Manajemen* (Yogyakarta: AMP YKPN, 1997): hlm.315

sumber-sumber daya fisik keuangan dan manusia didapatkan dari luar organisasi. Oleh karena itu, segala sesuatu yang merubah lingkungan dapat mempengaruhi berbagai keberlangsungan organisasi dan menyebabkan tekanan perubahan. Variabel eksternal yang berpengaruh adalah sistem politik, ekonomi, teknologi, pasar dan nilai-nilai.³⁵ Dalam organisasi faktor-faktor yang mendorong terjadinya perubahan adalah tujuan, strategi, kebijaksanaan manajerial, teknologi baru, serta sikap dan perilaku karyawan.

Menurut Indriyo³⁶ faktor dari dalam yang mendorong organisasi melakukan perubahan adalah perubahan nilai kerja, produk yang usang dan masalah proses organisasi. Sedangkan faktor dari luar yang menjadi penyebab perubahan pada organisasi adalah faktor persaingan, perubahan permintaan konsumen, ketersediaan sumber-sumber, teknologi dan sosial politik.

Cook dan Hunsaker³⁷ menyatakan bahwa perubahan dalam organisasi disebabkan oleh faktor teknologi, kondisi ekonomi, kompetisi global, perubahan sosial dan demografi serta tantangan-tantangan internal. Tantangan internal bisa didapat karena persoalan perilaku karyawan, tingginya tingkat retensi karyawan, absensi, pemogokan dan sabotase, kebakuan komunikasi dan pengambilan keputusan, pertentangan etika kerja, serta etika sosial dan konflik keorganisasian yang destruktif.

Kerangka pemikiran sistem dapat dimanfaatkan untuk mengilustrasikan sumber-sumber penyebab timbulnya perubahan organisasi. Persoalan lingkungan seperti teknologikal ekonomi, hukum, politik, demografi, ekologi, persoalan tujuan serta nilai-nilai: persoalan teknikal, persoalan struktural, persoalan

³⁵ T Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE UGM, 1984): hlm. 319

³⁶ Indriyo Gitosudarmodan and I Nyoman Sudita, *Perilaku Keorganisasian* (Yogyakarta: BPFE UGM, 1997): hlm.287-290

³⁷ Curtis W. Cook and Robert E. Coffey, *Management and Organizational Behavior* (Boston, Mass: McGraw-Hill Education, 2001): hlm.530

psikologikal dan persoalan manajerial merupakan sumber penyebab perubahan organisasi.³⁸ Kekuatan eksternal yang menyebabkan begitu cepatnya perubahan terjadi menurut Stephen dan Glinow adalah teknologi komputer global dan lokal serta faktor-faktor demografis.

Berbagai pengamatan praktis dalam penelitiannya Hermawan³⁹ menyebutkan bahwa *change driver* utama adalah teknologi, ekonomi dan pasar. Tinggi tidaknya budi daya manusia dapat dilihat pada teknologi yang dipakai dan bagaimana perubahan tersebut terjadi. Perubahan teknologi merupakan *primary change driver*. Pemimpin perusahaan harus mempunyai pandangan apa yang akan terjadi lima tahun mendatang, teknologi apa yang akan mempengaruhi perusahaan serta bagaimana perubahan teknologi itu mempengaruhi perilaku pelanggan dan pesaing. Perusahaan harus melakukan komitmen untuk melakukan perubahan teknologi dalam rangka peningkatan penjualan.⁴⁰ Penjualan yang meningkat akan diikuti oleh pendapatan yang meningkat. Pendapatan akan mempengaruhi ROA (Return on Aset), dimana ROA merupakan salah satu ukuran kinerja Perusahaan.

Change driver kedua. ekonomi. Sistem perekonomian sangat mempengaruhi situasi persaingan para pemain dalam suatu industri. Seorang eksekutif harus tahu seberapa jauh sistem ekonomi berpengaruh pada bisnisnya, khususnya bagi pelanggan dan pesaing. Pada penelitian ini tidak memasukkan "ekonomi karena ekonomi dan pasar sangat mirip. Penelitian yang menggunakan survei dan kuesioner jika menggunakan keduanya, dikhawatirkan instrumen

³⁸ Fremont Ellsworth Kast and James Erwin Rosenzweig, *Organization and Management: A Systems Approach* [By] Fremont E. Kast [And] James E. Rosenzweig (Mcgraw-Hill, 1974): hlm.575-577

³⁹ Kertajaya, *Marketing Plus 2000/SC Siasat Memenangkan Persaingan Global*. hlm.23

⁴⁰ Gary K. Hunter and Nikolaos G. Panagopoulos, "Commitment to Technological Change, Sales Force Intelligence Norms, and Salesperson Key Outcomes," *Industrial Marketing Management* Complete, no. 50 (2015): hlm. 162–79

tidak memiliki validitas determinan karena alat ukurnya tidak bisa membedakan keduanya.

Change driver ketiga, adalah pasar Perubahan teknologi yang makin maju akan mengurangi jalur distribusi sehingga mempengaruhi struktur dan perilaku pasar. Pasar akan semakin luas dan sensitif terhadap apa yang ditawarkan. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan UKM adalah pasar.⁴¹ Semakin baik kualitas produknya, pasar akan terpengaruh dan mampu menyerap konsumen lebih banyak.

c. Pengaruh Perubahan Teknologi dan Pasar

Pada masyarakat, konsumen memiliki kekuasaan untuk mengimbangi kekuasaan produsen. Bila di masa lalu kebutuhan masyarakat didominasi kebutuhan fisiologis, pangan, sandang dan papan, kini kebutuhan masyarakat meningkat menjadi kebutuhan akan rasa aman, pengakuan sosial dan harga diri yang semakin menonjol.⁴²

Perubahan teknologi informasi yang demikian dahsyat menyebabkan informasi lebih mudah diolah dan disalurkan ke mana pun. Dunia ada dalam genggaman karena semua akses baik produk maupun perbankan diatur melalui genggaman telepon genggam. Seorang konsumen menjadi *enlightened customer*.⁴³ Konsumen yang tercerahkan mampu menentukan pilihan pembelian. dengan pertimbangan jangka panjang. Dengan kelengkapan informasi, seorang konsumen lebih *well educated*. Konsumen mempunyai banyak pilihan karena informasi yang didapatkan lengkap dan sesuai kebutuhan, sehingga *bargaining power* konsumen semakin

⁴¹ Chuthamas Chittithaworn et al., "Factors Affecting Business Success of Small & Medium Enterprises (SMEs) in Thailand," *Asian Social Science* 7, no. 5 (April 28, 2011): hlm. 180

⁴² Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia* (Jakarta: Mizan dan Integre, 2008): hlm.22

⁴³ Kertajaya, *Marketing Plus 2000/SC Siasat Memenangkan Persaingan Global*.

meningkat Tuntutan konsumen tidak lagi hanya memuaskan *need* dan wantnya tetapi lebih menuntut *expectationnya*

Dalam rangka menghasilkan produk yang menang secara efisien dan mampu meningkatkan pangsa pasar diperlukan sumber daya insani dalam perusahaan. Sumber daya insani yang berkompeten menerjemahkan visi masa depan perusahaan dan membuat perusahaan sukses meningkatkan nilai pelanggan.⁴⁴

Perusahaan yang memiliki kedekatan dengan pelanggan, pemasok dan pesaing lebih memungkinkan untuk meraih kesuksesan inovasi produk mempunyai proses yang lebih baik Inovasi produk dan diperoleh menggunakan hubungan inter organisasi yang berorientasi teknologi sehingga mampu menghasilkan keunggulan kompetitif.⁴⁵ Seorang pemimpin yang berorientasi pasar akan menghasilkan kinerja unggul dalam persaingan yang tanpa henti.⁴⁶ Penerapan teknologi informasi yang efektif pada UMKM diyakini mempengaruhi kesuksesan mereka. Keberhasilan penerapan teknologi informasi pada UMKM dipengaruhi oleh pemimpin, sumber daya, pengguna teknologi informasi dan karakteristik organisasi.⁴⁷

d. Hubungan Perubahan dengan Variabel Lain

Penelitian Yi Liu, menunjukkan bahwa perubahan dan kepemimpinan transformasional berpengaruh lebih efektif bagi mereka yang mempunyai komitmen organisasi.⁴⁸ Sementara itu, Bernard Burnes dalam penelitiannya tentang kepemimpinan dan perubahan menyatakan bahwa untuk mencapai perubahan yang

⁴⁴ Gurhan Uysal, "Core Competence: A Competitive Base For Organizational Success," *Journal of Global Strategic Management* 1, no. 1 (June 15, 2007): hlm. 5–16.

⁴⁵ Ritter Thomas and Hans George Gemunden, "Network Competence: Its Impact on Innovation Success and Its Antecedents," *Journal of Business Research*, 56 (2003): hlm. 745-755

⁴⁶ Mohammed Abdulai Mahmoud, "Market Orientation and Business Performance among SMEs in Ghana," *International Business Research*, vol. 4 no. 1 (January 2011): hlm. 241-251

⁴⁷ Mahmoud. hlm. 36-67

⁴⁸ Yi Liu, "When change leadership impacts commitment to change and when it doesn't: A multi-level multi-dimensional investigation - ProQuest," 2010: hlm. 17

menguntungkan dan berkelanjutan perlu pendekatan khusus kepemimpinan dan perubahan harus mempunyai kejelasan dalam etika.⁴⁹

Serina Al Haddad dan Timothy Kotnour dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa organisasi dan kepemimpinan terus berubah sebagai respon atas lingkungan bisnis global yang terus berkembang. Namun keberhasilan perubahan masih kurang dari 30% Berbagai studi berpendapat bahwa keberhasilan organisasi untuk mencapai perubahan bervariasi baik dalam struktur, sistem, strategi dan sumber daya manusianya. Setiap organisasi harus memilih metode yang tepat sesuai dengan perubahan yang ingin diintegrasikan.⁵⁰ Perubahan organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasi Alasan dan cara organisasi melakukan inisiasi perubahan berhubungan positif dengan komitmen organisasi.⁵¹ Dalam penelitian Lynn dan Anat membuktikan bahwa manajemen perubahan lebih fleksibel dan mudah untuk dijalankan. Dalam melakukan perubahan manajemen dibutuhkan orang-orang dengan berbagai macam kompetensi Orang-orang inilah nantinya yang akan menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan perubahan yang dilakukan.⁵²

Bagi UMKM, perubahan adalah sumber utama peluang bisnis baru. Untuk bertahan dan memungkinkan kelangsungan bisnisnya, UMKM perlu melakukan kombinasi kompetensi organisasi dan jaringan. Selain itu. UMKM harus membangun pandangan

⁴⁹ Bernard Burnes and Rune Todnem By, "Leadership and Change: The Case for Greater Ethical Clarity," *Journal of Business Ethics* 108, no. 2 (June 1, 2012): hlm. 239–52

⁵⁰ Serina Al-Haddad and Timothy Kotnour, "Integrating the Organizational Change Literature: A Model for Successful Change," *Journal of Organizational Change Management* 28, no. 2 (January 1, 2015): hlm. 234–62

⁵¹ Kanika Sofat, "Organizational Change and Organizational Commitment: An Empirical Study of IT Organizations in India," *Global Journal of Management and Business Research*, 2015: hlm. 38-49

⁵² Lynn Crawford and Anat Hassner Nahmias, "Competencies for Managing Change," *International Journal of Project Management* 28, no. 4 (May 2010): hlm. 405–412.

menyeluruh tentang kompetensi: baik perspektif tingkat individu maupun perspektif tingkat perusahaan terlepas dari posisi individu dalam perusahaan tersebut agar sukses menghadapi perubahan.⁵³

Dari berbagai penelitian, didapatkan bahwa perubahan internal dalam organisasi mempengaruhi perubahan komitmen, kompetensi dan karakter individu. Komitmen, kompetensi dan karakter individu dalam organisasi akan berubah sesuai dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi

e. Persepsi Perubahan

Penelitian ini tidak mengukur perubahan yang terjadi dalam organisasi, namun lebih pada persepsi perubahan yang dipahami oleh pemilik atau pemimpin UMKM Robbins dan Timothy A Judge menyatakan bahwa persepsi (*perception*) adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan memories guna memberikan arti bagi lingkungan mereka.⁵⁴ Pemimpin atau sekaligus pemilik UMKM memahami seluruh kegiatan usahanya. Dengan demikian pemimpin UMKM akan mampu memberikan persepsi perubahan yang terjadi pada usahanya.

Persepsi menunjukkan proses kognitif Persepsi membantu individu dalam memilih, mengorganisir, menyimpan dan menginterpretasikan stimuli ke dalam sebuah gambar yang bermakna dan koheren. Masing masing individu bisa memberikan arti yang berbeda dalam melihat sesuatu yang sama.⁵⁵ Pengertian yang hampir sama disampaikan oleh Toha bahwa persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

⁵³ Kyllikki Taipale-Eräväla, "Survival Competencies in SMEs in Changing Business Environments," Doktoral Thesis, Abo Akademi University, (Finland, 2015): hlm. 71-97.

⁵⁴ Stephen Robbins and Timothy A Judge, "Organizational Behaviour 12nd Edition," *New Jersey: Upper Saddle River*, 2007, hlm. 175.

⁵⁵ James Gibson, John Ivancevich, and Robert Konopaske, *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (McGraw-Hill Higher Education, 2011): hlm. 94

(Toha, 2010) Pemilik atau pimpinan UMKM mampu memberikan persepsi yang paling mendekati situasi sebenarnya. Hal ini akan berbeda jika persepsi diberikan oleh karyawan dimana karyawan seringkali seringkali memberikan arti yang lebih besar dari situasi sebenarnya.

2. Kemampuan Manajerial

a. Pengertian Kemampuan Manajerial

Kemampuan/*ability* terdiri dari dua konsep utama, yaitu pengetahuan/*knowledge* dan keterampilan/*skill*, Konsep keterampilan mengacu pada kemampuan seseorang yang didasarkan pada pengetahuan yang mereka miliki.⁵⁶ Kemampuan adalah jenis keterampilan yang mencakup kemampuan untuk mengarahkan pemikiran dan kinerja fisik dalam segala bentuk tindakan yang diperlukan untuk mencapai kualitas dan tujuan bisnis.⁵⁷

Ketika seseorang memiliki kemampuan ini, mereka dapat mempengaruhi orang lain dalam organisasi yang sama. Sedangkan pengetahuan merupakan sesuatu yang dimiliki di alam bawah sadar yang merupakan bagian dari pikiran manusia sehingga akan membentuk sebuah konsep. Konsep ini didapatkan melalui kesadaran dan pengalaman.⁵⁸ Kemampuan adalah suatu anugerah yang melekat pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan kecakapan mental maupun fisik.⁵⁹ Serangkaian kemampuan ini harus didukung kualitas manajerial yang baik, manajerial yang baik akan mencerminkan kualitas manajer yang baik pula. Kualitas tersebut meliputi: kualitas fisik, mental (mampu

⁵⁶ Indonesia, "Kamus Besar Bahasa Indonesia." hlm. 198

⁵⁷ H William, "Dale Yoder, 'Personal Management and Industrial Relations,'" n.d. hlm. 92-99

⁵⁸ Yumhi Yumhi and Okto Syafria Deddy, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Bni Kantor Cabang Serang Banten," *The Asia Pacific Journal of Management Studies* 7, no. 1 (2020): hlm. 35-48

⁵⁹ John M Ivancevich, Michael T Matteson, and Robert Konopaske, "Organizational Behavior and Management," 1990: hlm. 438

memahami pembelajaran, penilaian, kekuatan mental, dan mampu beradaptasi), moral (kemauan untuk memikul tanggung jawab, bekerja, berinisiatif, dan setia), dan pendidikan (pengetahuan umum, teknis, serta pengalaman).

Kemampuan manajerial merupakan serangkaian *softskill* yang dimiliki oleh seseorang meliputi kemampuan memimpin, mengelola, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang bijak, serta mampu mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi. Kemampuan ini menjadi sangat dibutuhkan bagi seorang manajer dalam mengatur orang-orang serta aset-aset yang akan digerakkan dalam mencapai tujuan organisasi. Artinya, kemampuan manajerial yang baik akan berdampak pada jalannya bisnis yang sukses.

Dalam perspektif Islam, manajemen diartikan dengan penggunaan kata *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan turunan dari kata *dabbara* (mengelola), yang muncul di banyak tempat dalam Al-Qur'an, termasuk dalam firman Allah SWT. Dalam surat as-sajdah ayat 5:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ
مِمَّا تَعُدُّونَ

Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (segala urusan) itu naik kepada-Nya pada hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.

Dari isi kandungan ayat diatas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (*Al-mudabbir/manager*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan

mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.⁶⁰

Ayat ini menjelaskan pemimpin atau manajer untuk memiliki keteguhan dan kekonsistenan dalam mengelola organisasi atau tim. Seperti Allah yang memegang kendali atas langit dan bumi, seorang manajer yang teguh mampu menghadapi berbagai tantangan dengan penuh keyakinan dan keteguhan serta bagaimana manajemen memiliki kesadaran akan kekuasaan Allah dan keberadaan-Nya di atas 'Arsy dapat membangkitkan rasa tanggung jawab yang mendalam. Manajer yang memiliki kesadaran ini mungkin lebih cenderung mengambil tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugas dan keputusan manajerialnya.

Ayat ini juga mendorong untuk merenung dan memikirkan penciptaan langit dan bumi. Dalam konteks manajerial, hal ini dapat diartikan sebagai pentingnya pertimbangan yang matang dan pemikiran strategis dalam pengambilan keputusan manajemen. Meskipun seorang manajer memiliki peran dan tanggung jawab dalam mengelola suatu organisasi, tetapi kesadaran akan ketergantungan pada kebijaksanaan yang lebih tinggi dapat membantu manajer untuk merancang strategi dan mengambil keputusan yang lebih bijaksana. Prinsip keadilan dan kebijaksanaan dalam manajemen sumber daya manusia dapat diperkuat oleh nilai-nilai yang ditekankan dalam ayat ini. Manajer yang adil dan bijaksana dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pertumbuhan tim.

Seorang manajer seringkali dihadapkan pada ketidakpastian dan perubahan yang tidak terduga. Prinsip kepercayaan pada rencana Allah dan ketidakpastian dapat membantu manajer untuk tetap tenang dan berpikir jernih dalam menghadapi situasi sulit.

⁶⁰ Abdul Goffar, "Manajemen Dalam Islam (Perspektif al-Qur'an Dan Hadits)," *Islamic Akademika: Jurnal Pendidikan Dan Keislaman* 8, no. 1 (2016): hlm. 35–58.

b. Jenis-jenis Kemampuan Manajerial

Terdapat tujuh jenis kemampuan manajerial, yaitu:

- 1) Kemampuan teknis. Pengetahuan dan kemampuan untuk menerapkan berbagai teknik atau metode untuk mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai keterampilan atau kemampuan teknis manajer. Keahlian ini biasanya terkait dengan aktifitas produksi seperti mesin, alat produksi, dan perangkat lunak. Kemampuan ini akan membantu manajer dalam mengarahkan tim dengan tepat dalam penyelesaian tugas-tugas teknis serta memastikan tercapainya tujuan bisnis.
- 2) Kemampuan konseptual. Keterampilan atau kemampuan dalam berpikir abstrak akan memungkinkan seorang manajer untuk menemukan dan merumuskan berbagai ide dan gagasan dikenal sebagai kemampuan konseptual. Kemampuan ini akan memungkinkan manajer untuk melihat berbagai konsep, menganalisis masalah, dan menemukan solusi untuk masalah. Peran manajer menjadi krusial karena mereka lebih memahami keadaan perusahaan dan lebih mampu mensintesis informasi yang dapat diandalkan untuk perkiraan masa depan, manajer yang mampu mengelola sumber daya perusahaan diharapkan dapat meningkatkan laba perusahaan.⁶¹
- 3) Kemampuan interpersonal. Kemampuan manajer untuk berinteraksi dengan orang lain termasuk kemampuan mereka untuk membangun hubungan yang kuat dengan rekan kerja, anggota tim, klien, atau pihak lain yang terlibat dalam bisnis disebut kemampuan interpersonal. Kemampuan ini akan mendukung manajer dalam menciptakan suasana dan

⁶¹ Robert Libby and Joan Luft, "Determinants of Judgment Performance in Accounting Settings: Ability, Knowledge, Motivation, and Environment," *Accounting, Organizations and Society* 18, no. 5 (1993): hlm. 425–50.

lingkungan kerja yang positif sehingga harapannya dapat meningkatkan produktivitas anggota tim.

- 4) Kemampuan komunikasi. Kemampuan manajer untuk berkomunikasi adalah kemampuan mereka untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif, termasuk kemampuan untuk mendengarkan dan memberikan umpan balik dengan baik. Seorang manajer yang dapat berkomunikasi dengan baik dapat memastikan bahwa setiap anggota tim tau apa yang harus mereka lakukan dan mengurangi kemungkinan salah paham, sehingga kemampuan ini menjadi sangat penting bagi seorang manajer terutama dalam memberikan arahan pada timnya dengan baik.
- 5) Kemampuan pengambilan keputusan. Kemampuan manajer untuk membuat keputusan terbaik dalam situasi apapun termasuk kemampuan mereka untuk mengumpulkan informasi, menganalisis data, dan memprediksi hasil dari keputusan mereka. Manajer yang memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang baik akan dapat membuat keputusan yang tepat untuk memastikan keberhasilan perusahaan mereka. Ada beberapa hal penting yang harus diperhatikan manajer dalam membuat keputusan, yaitu: untuk menyelesaikan masalah, manajer harus cermat dalam melakukan identifikasi masalah dan memiliki ide-ide yang kreatif sebagai alternatif solusi dari masalah yang ada; manajer harus mengevaluasi semua opsi yang ada dan kemudian memilih yang terbaik; setelah memilih opsi, manajer harus menerapkannya dan memantau serta melakukan evaluasi untuk menjamin bahwa mereka tetap berada di jalur yang semestinya.⁶²

⁶² Suwandi Ng and Fransiskus E Daromes, "Peran Kemampuan Manajerial Sebagai Mekanisme Peningkatan Kualitas Laba Dan Nilai Perusahaan," *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia* 13, no. 2 (2016): hlm. 4.

- 6) Kemampuan analisis. Kemampuan manajer untuk memahami dan menganalisis data dengan benar disebut kemampuan analisis. Kemampuan dalam mengumpulkan data kemudian dianalisis sehingga akan didapatkan kesimpulan yang tepat berdasarkan hasil analisis. Manajer yang memiliki kemampuan analisis yang baik dapat menggunakan data untuk menemukan masalah, menemukan solusi, dan melacak kinerja perusahaan mereka. Setiap kebijakan yang diambil oleh manajer melalui hasil analisis diharapkan berdampak pada penjualan. Jika mereka ingin mencapai hasil penjualan yang optimal, mereka harus mampu mengelola dan menggunakan sumber daya perusahaan mereka dengan bijak.
- 7) Kemampuan menyelesaikan masalah. Kemampuan manajer untuk menangani masalah dengan efektif dan efisien termasuk kemampuan untuk menemukan masalah, membuat solusi yang efektif, dan mengevaluasi hasil dari solusi yang diterapkan. Kemampuan penyelesaian masalah dikenal sebagai kemampuan manajer untuk menangani masalah. Manajer yang memiliki kemampuan penyelesaian masalah yang baik dapat menghindari dampak negatif pada kinerja perusahaan dengan menyelesaikan masalah dengan cepat.

Selain itu, ada satu hal juga yang harus dimiliki oleh seorang manajer agar kemampuan manajerialnya dapat berjalan dengan sukses, yaitu kemampuan desain. Kemampuan desain merupakan kemampuan untuk menyelesaikan masalah secara efektif untuk keuntungan perusahaan.⁶³ Dalam suatu perusahaan terkadang terdapat kondisi dimana karyawan tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan dan keahlian yang cukup baik. Kemampuan ini

⁶³ Yumhi and Deddy, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Bni Kantor Cabang Serang Banten.": hlm. 35-48

berkaitan dengan kesanggupan seseorang dalam menangani permasalahan yang dihadapi yang tercermin dari perilaku dan penampilan.

c. Pengelompokan Kemampuan Manajerial

Kemampuan juga terbagi menjadi beberapa kelompok, diantaranya:⁶⁴

- 1) Kemampuan akademik. Kemampuan akademik akan mempermudah seseorang dalam mempelajari suatu hal baru karena mereka dapat memahami dan menggunakan simbol verbal dan abstrak. Ketika seseorang berada di perguruan tinggi maka ia harus memiliki kemampuan akademik yang cukup untuk berhasil.
- 2) Kemampuan fisik. Kondisi ini dapat dilihat dari koordinasi otot fisik dan kemampuan untuk mengatasi situasi kerja. Dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan kondisi fisik yang prima dan sehat.
- 3) Kemampuan permesinan. Kemampuan ini terkait dengan kemampuan untuk mengelola peralatan dan mesin. Tidak dapat dipungkiri, kondisi saat ini mewajibkan kita untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Hal ini akan mempermudah aktifitas termasuk proses produksi dan lainnya.
- 4) Kemampuan kepenulisan. Kemampuan ini berkaitan dengan ketelitian ketika menyalin atau menulis, membaca, serta mengatasi permasalahan gambar, dimana hal tersebut memerlukan keterampilan dalam menjelaskan sesuatu.
- 5) Kemampuan artistik. Kemampuan ini berhubungan dalam menggunakan cara lain selain bahasa untuk berkomunikasi dengan konsep dan perasaan.

⁶⁴ S Norman Feingold and Sol Swerdloff, "Occupations and Careers," (*No Title*), 1969: hlm. 350-356

- 6) Kemampuan sosial. Manusia sebagai makhluk sosial selalu berinteraksi dengan manusia lainnya. Seseorang harus memiliki kemampuan ini agar dapat mempermudah kerja sama yang kreatif dan efektif dengan orang lain.

Sedangkan teori lainnya menyatakan bahwa kemampuan manajerial dapat dilihat dari 3 hal berikut, yaitu⁶⁵:

- 1) Kemampuan/keahlian teknis. Keahlian ini berkaitan dengan bagaimana sesuatu dilakukan dan bekerja termasuk kemampuan dalam mengaplikasikan teknologi dalam proses penyelesaian tugas. Kemampuan teknis meliputi: penguasaan materi mengenai metode, proses, prosedur, dan teknik dalam melakukan aktifitas khusus. Selain itu, mampu menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan dengan tepat guna mendukung aktifitas yang akan dijalankan.
- 2) Kemampuan/keahlian manusia. Keahlian ini berhubungan dengan interaksi bersama orang lain, termasuk dalam melakukan kerjasama dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, manajer memerlukan keterampilan dalam berkoordinasi dengan orang lain. Kemampuan manusia meliputi: keahlian dalam melakukan kerjasama dan memahami perilaku orang lain, kemampuan untuk memahami emosi, sikap, dan dorongan di balik tindakan dan pernyataan orang lain, mampu melakukan komunikasi secara detail dan efektif, mampu berkolaborasi secara kooperatif dan praktis serta diplomatis, mampu menempatkan diri sehingga bisa diterima oleh semua kalangan.
- 3) Kemampuan/keahlian konseptual. Keahlian konseptual berkaitan dengan pandangan manajer dalam melihat organisasi secara keseluruhan atau perspektif manajer dalam melihat ini

⁶⁵ Suryana, "Kewirausahaan: Pedoman Praktis (Kiat Dan Proses Menuju Sukses)," Jakarta: Salemba Empat, 2006. hlm 23

bagaimana kompleksitas perusahaan berdampak pada lingkungannya. Kemampuan konseptual meliputi: kemampuan analisis, kemampuan berpikir rasional, memiliki kecakapan dalam memahami berbagai konsep, mampu melakukan analisis terhadap peristiwa dan berbagai kecenderungan, mampu mengantisipasi perintah, dan mampu melakukan analisis berbagai macam peluang dan masalah.

Salah satu langkah penting untuk mencapai tujuan dan keberhasilan bisnis adalah meningkatkan kemampuan manajemen. Terdapat beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan manajerial, diantaranya:

- 1) Memperkuat kemampuan belajar. Untuk meningkatkan kemampuan manajemen bisa dilakukan dengan terus belajar, dimana belajar adalah suatu proses yang terjadi secara terus menerus sehingga akan melatih ketajaman analisis seseorang. Manajer dituntut untuk selalu update mengenai perkembangan terbaru dalam industri atau bisnis yang mereka jalani. Pengetahuan baru dapat diperoleh dari banyak sumber baik itu pembelajaran formal maupun nonformal. Misalnya dari hasil membaca buku, berita, mengikuti seminar, pelatihan, kursus yang ada kaitannya dengan bisnis yang sedang dijalani.
- 2) Terus berlatih dan mengaplikasikan kemampuan. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kemampuan manajerial adalah dengan menerapkan kemampuan tersebut secara langsung. Manajer dapat meningkatkan keterampilannya dengan menunjukkan kemampuan mereka kepada bawahannya. Namun, perlu diingat bahwa praktik ini tidak akan selalu menghasilkan hasil yang baik, jadi dibutuhkan kesabaran. Dengan berlatih, manajer dapat meningkatkan keterampilannya dan mencoba berbagai cara atau strategi baru untuk mengatasi masalah.

- 3) Memiliki mentor. Kemampuan manajerial juga dapat dikembangkan dengan cara melakukan mentoring. Memiliki mentor yang berpengalaman dalam bisnis yang sedang digeluti akan sangat membantu karena bisa berbagi pengalaman, pandangan, maupun solusi dari masalah yang sedang dihadapi. Manajer dapat meningkatkan kemampuan manajemen mereka dan memperoleh pengetahuan dan pendekatan yang efektif untuk menyelesaikan masalah dengan bantuan orang yang telah berpengalaman.
- 4) Melakukan kolaborasi. Cara yang cukup efektif untuk meningkatkan kemampuan manajemen adalah bekerja sama dengan rekan kerja. Dengan melakukan kolaborasi, manajer dapat memperoleh ide-ide dan perspektif baru dari orang-orang dengan pengalaman dan latar belakang yang berbeda. Hal ini juga berdampak pada kemampuan interpersonal dan kemampuan komunikasi karena terlibat langsung dengan orang lain, hal ini merupakan komponen penting dari kemampuan manajemen.
- 5) Melakukan pemantauan dan evaluasi. Untuk meningkatkan kemampuan manajerial, pengawasan dan evaluasi kinerja merupakan komponen penting. Manager harus secara teratur memantau kinerja untuk menemukan masalah serta sumber masalahnya dan mengevaluasi hasil dari solusi apakah sudah berjalan dengan baik atau justru solusi tersebut tidak berhasil. Dengan melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja yang rutin diharapkan manajer mampu mengambil tindakan yang bijak untuk meningkatkan kinerja dan menghindari efek negatif pada pekerjaan mereka.

Kemampuan manajerial mempengaruhi kemampuan organisasi dalam hal produktivitas dan mengelola sumber daya yang ada. Selain itu, kemampuan manajerial juga berdampak pada strategi bersaing

pada suatu organisasi atau perusahaan. Kemampuan manajerial yang baik akan memiliki pengaruh positif dalam merumuskan strategi apa yang tepat untuk kinerja perusahaan dan menjadi leader diantara para pesaing.⁶⁶ Berdasarkan hal tersebut maka kemampuan manajerial menjadi aspek yang sangat penting bagi manajer agar dapat membawa perusahaan atau bisnisnya dapat terus berkembang dan mampu bertahan ditengah ketatnya persaingan. Kemampuan manajemen yang tinggi berasal dari keahlian khusus dan nilai moral yang dimiliki para manajer perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya perusahaan untuk memenuhi keinginan pelanggan, membuat produk dan layanan berkualitas tinggi, melakukan imitasi produk dan proses produksi, menciptakan sistem yang mempercepat proses produksi dan mengurangi biaya produksi, dan mengembangkan dan menerapkan strategi bersaing. Kemampuan manajerial memiliki lima indikator yang terdiri dari perencanaan bisnis, membangun tim kerja, menggerakkan karyawan, menjalin hubungan bisnis, dan melakukan pengawasan.⁶⁷

Tangkilisan⁶⁸ dan Handoko⁶⁹ mengungkapkan bahwa kemampuan manajerial memiliki empat indikator, yaitu:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengawasan
4. Penilaian

⁶⁶ Ibnu Hajar, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Dan Lingkungan Industri Terhadap Kemampuan Organisasi, Strategi Bersaing, Dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Industri Kecil Meubel Kayu Di Sulawesi Tenggara)," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10, no. 2 (2012): hlm. 291–302.

⁶⁷ Hajar, hlm. 295.

⁶⁸ Hessel Nogi S Tangkilisan, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Liberty, 2005).hlm. 43

⁶⁹ Hani Handoko, "Manajemen Edisi 2. Yogyakarta," 2009. hlm. 56

3. Komitmen Organisasi

Dalam perusahaan, faktor sumber daya insani lainnya, yang penting untuk diperhatikan adalah komitmen organisasi. Komitmen seseorang untuk menjadi bagian dari organisasi dan bersama-sama mencapai tujuan organisasi penting untuk disepakati bersama bahkan sejak saat seseorang bergabung dalam organisasi. Tanpa komitmen, bisa saja di tengah jalan dalam mencapai tujuan seseorang keluar sehingga tujuan organisasi tidak bisa dicapai.

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen dalam kamus bahasa Indonesia adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu kontrak. Komitmen juga bisa diartikan sebagai tanggung jawab. Komitmen merupakan bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat kepada orang lain, hal tertentu, atau tindakan tertentu. Komitmen bisa dilakukan dengan cara suka rela atau tanpa unsur paksaan. Banyak orang menjalani komitmen pada sesuatu karena mereka mencintai dan menyukai hal tersebut. Selain itu, sebagian orang berkomitmen karena takut kehilangan.⁷⁰

Komitmen organisasi secara istilah adalah merujuk pada tingkat keterikatan, loyalitas, dan kesetiaan anggota organisasi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup kesediaan individu untuk berinvestasi secara emosional, mental, dan bahkan fisik dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi juga melibatkan partisipasi aktif dalam mencapai visi dan misi organisasi, serta dukungan terhadap kebijakan dan keputusan yang dibuat oleh organisasi.⁷¹

⁷⁰ Indonesia, "Kamus Besar Bahasa Indonesia." hlm. 174

⁷¹ Ria Mardiana Yusuf and Darman Syarif, *Komitmen Organisasi* (Nas Media Pustaka, 2018): hlm. 129

Komitmen organisasi adalah suatu sikap terhadap organisasi yang mencerminkan perasaannya terkait dengan organisasi. Kepuasan seseorang terhadap organisasi menunjukkan apakah yang bersangkutan puas dengan organisasinya.⁷² Semakin puas seseorang terhadap organisasinya maka akan menumbuhkan komitmen yang lebih baik. Komitmen dapat dikaitkan dengan lingkungan sosial dan lingkungan kerja, misalkan pekerjaan, tugas pekerjaan dan lain-lain.⁷³

Mowday mendefinisikan komitmen organisasi sebagai *'the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization'*⁷⁴ Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, melainkan melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti kepada organisasinya.

Salancik⁷⁵ menerangkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu keadaan individu yang menjadikan dirinya dibatasi oleh tindakan-tindakannya dan melalui tindakan-tindakannya ia meyakinkan dirinya untuk tetap mempertahankan kegiatan-kegiatan dan keterlibatannya di dalam organisasi. memberikan definisi komitmen organisasional sebagai Robbins⁷⁶ suatu sikap yang menggambarkan tujuan individu terhadap organisasi dan hal ini ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap organisasi,

⁷² Shahidul Hassan, "Employee Attachment to Workplace: A Review of Organizational and Occupational Identification and Commitment," *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 2012: hlm. 383-422

⁷³ Başak Aydem ÇİFTÇİOĞLU, "Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Identification: A Theoretical Investigation.," *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources* 12, no. 1 (2010). hlm. 87

⁷⁴ Richard T Mowday, Lyman W Porter, and Richard M Steers, *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover* (Academic press, 2013): hlm. 186

⁷⁵ L.W. Porter, G.A. Bigley, and R.M. Steers, *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill Series in Management (McGraw-Hill/Irwin, 2003): hlm. 140

⁷⁶ Stephen P Robbins, *Organizational Behavior*, 2010: hlm. 85

mengidentifikasi diri dan keikutsertaan dalam organisasi tersebut.

Allen dan Mayer⁷⁷ mengembangkan teori komitmen organisasi dengan tiga komponen organisasi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuitas (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif mengarah *kepada the employee's emotional attachment to identification with, and involvement in the organization*. Komitmen kontinuitas berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Lebih jelasnya, komitmen afektif menunjukkan karyawan memang ingin terus bekerja pada organisasi tersebut, komitmen kontinuitas, karyawan melakukan karena membutuhkan dan normatif lebih kepada keyakinan yang benar berada dalam organisasi.

Sheldon mengatakan bahwa komitmen diartikan sebagai suatu orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan atau mendekatkan identitas seseorang kepada organisasi. Dalam pengertian ini Sheldon menekankan pada "sesuatu" berupa orientasi yang dapat mendekatkan identitas seseorang terhadap organisasi.

Untuk mencapai komitmen yang tinggi O'Reilly menyebutkan ada tiga tahap komitmen. Pertama dikenal sebagai tahap kepatuhan, merupakan komitmen yang paling rendah. Tahap kedua, identifikasi atau dukungan, tersebut menerima pengaruh orang lain dengan mempertahankan hubungan yang memuaskan sekaligus mempunyai rasa bangga berada di organisasi tersebut.

⁷⁷ Natalie J. Allen and John P. Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization," *Journal of Occupational Psychology* 63, no. 1 (1990): hlm. 1-18

tertinggi dari komitmen disebut internalisasi. Internalisasi adalah pada saat seseorang menemukan bahwa tujuan organisasi bertepatan dengan dirinya, memiliki dan memberikan kepuasan.⁷⁸

Gaya kepemimpinan mempengaruhi tingkat komitmen.⁷⁹ Karenanya pemimpin harus mampu mengatur dan mengkoordinasikan proses kerja dan menciptakan budaya komunikasi organisasi dalam rangka membentuk dan memperkuat komitmen karyawan.⁸⁰ Dari berbagai macam penelitian tentang komitmen, Shuck, Rocco dan Alborns menyimpulkan bahwa komitmen karyawan yang tinggi diciptakan oleh keselarasan lingkungan organisasi dan faktor pribadi. Faktor-faktor lingkungan organisasi terkait dengan orang, kondisi kerja dan iklim.⁸¹

Dave Ulrich⁸² menyatakan bahwa ketika pegawai secara personal merasa komit terhadap sebuah perusahaan, mereka akan lebih bekerja keras terhadap target atau tujuannya. Komitmen pegawai berasal dari pemimpin yang mensharing visi dan tujuan organisasi dengan jelas dan komunikatif di setiap acara organisasi secara intensif.

b. Hubungan Komitmen dengan Variabel Lain

Penelitian tentang komitmen yang dilakukan pada kementerian pertanian menyatakan bahwa kinerja yang baik dapat dicapai melalui kebijakan dan strategi penyuluhan pertanian yang tepat. Untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian,

⁷⁸ C O'Reilly, "Corporations, Culture and Commitment Motivation and Social Control in Organizations," *California Management Review* Vol 9 (1989): hlm. 314

⁷⁹ Ch Kleine and B.E Weinsenberger, "Leadership Impact on Organizational Commitment: The Mediating Role of Management Control Systems Choice," *Springerprofessional.De* vol 24 (2014): hlm. 241-266

⁸⁰ Kevin Zheng Zhou et al., "Market Orientation, Job Satisfaction, Product Quality, and Firm Performance: Evidence from China," *Strategic Management Journal* 29, no. 9 (2008): hlm. 985–1000,

⁸¹ M. Brad Shuck, Tonette S. Rocco, and Carlos A. Albornoz, "Exploring Employee Engagement from the Employee Perspective: Implications for HRD," *Journal of European Industrial Training* 35, no. 4 (May 10, 2011): hlm. 300–325,

⁸² Dave Ulrich, "Human Resource Champions" (Harvard Business School Press. Boston, 1997): hlm. 136

kementerian harus mempertimbangkan status penyuluh khususnya pada kompetensi keterampilan dan komitmen kerja untuk bekerja pada masyarakat pedesaan. Artinya, karakteristik kepemimpinan harus berupaya meningkatkan kompetensi serta komitmen organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja.⁸³

Menurut Dunn, Dastoor dan Sims L yang perilaku kepemimpinan berhubungan dengan komitmen organisasi.⁸⁴ Penelitian dilakukan di USA dan Israel. Penelitian Suhariadi⁸⁵ membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi.

Hasil penelitian Azman Ismail, Hasan Al-Banna Mohamed, Ahmad Zaidi Sulaiman, dan lain-lain. membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi secara positif dan signifikan dengan komitmen organisasi dan pemberdayaan menjadi mediasinya.⁸⁶ Penelitian tentang komitmen manajemen puncak atau pemimpin sebagai Total Quality Management terhadap kinerja UKM di Nairobi, menyatakan bahwa komitmen pemimpin berpengaruh terhadap kinerja.⁸⁷ Sementara itu, Tone Kamaruddin. menunjukkan hasil penelitiannya bahwa komitmen organisasi dan kompetensi dosen yang tinggi terbukti memberikan

⁸³ Ali KHALIL et al., "Extension Worker as a Leader to Farmers: Influence of Extension Leadership Competencies and Organisational Commitment on Extension Workers' Performance in Yemen," *Journal of International Social Research*, January 1, 2008: hlm. 368-387

⁸⁴ M. Dunn, B. Dastoor, and Randi Sims, "Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Cross-Cultural Perspective," *Journal of Multidisciplinary Research* 4, no. 1 (January 1, 2012): hlm. 45-59.

⁸⁵ Dr Fendy Suhariadi, "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Divisi Produksi PT. Gunawan Dianjaya Steel Surabaya" 02, no. 2 (2013): hlm. 7.

⁸⁶ Azman Ismail et al., "An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment," *Business and Economics Research Journal* 2 (January 1, 2011): hlm. 89-107.

⁸⁷ Ndiritu Caroline, Kidombo Harriet, and Ndiritu Anne, "Top Management Commitment for Successful Small and Medium-Enterprises(SMEs): A Hoax or a Reality?," *European Scientific Journal*, ESJ 12, no. 4 (February 28, 2016): hlm. 259-259

kontribusi penting dalam penciptaan kerja yang baik sesuai dengan harapan universitas, dan tidak terdapat motivasi untuk bekerja.⁸⁸

Pengusaha wanita di Somalia mampu berperan dan memberikan kontribusi terhadap usaha kecil dalam menghadapi beberapa tantangan yang harus dipenuhi. Hasil penelitian pada pengusaha wanita di Somalia menunjukkan bahwa karakteristik dan kompetensi wirausaha berhubungan positif dengan kinerja bisnis.⁸⁹

Hasil penelitian Alexander dan kawan-kawan⁹⁰ membuktikan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja. Penelitian ini hasilnya sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Patricia⁹¹ yang menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Indikator kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap.

4. Karakter Individu

Dalam kondisi lingkungan strategik yang bergolak dan berubah dengan cepat, pengelola perusahaan perlu mengantisipasi apa yang akan terjadi di masa depan supaya perusahaan dapat merumuskan strategi baru yang lebih tepat bagi kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan Organisasi yang cepat belajar dan memiliki pekerja yang berpengetahuan tinggi (*knowledge worker*) makin diperlukan pada masa sekarang dan di masa yang akan datang Perusahaan perlu

⁸⁸ Kamaruddin Tone, "Examining the Moderating Effect of Work Motivation on the Lecturer Performance: A Contribution to Organizational Commitment and Competence," *Research in Business and Management* 5, no. 2 (May 11, 2018): hlm. 1.

⁸⁹ Abdullahi Mahadalle and Burcin Kaplan, "Entrepreneurial Characteristics And Competencies As Determinants Of Corporate Performance: A Study On Small Enterprises In Mogadishu, Somalia," *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH* 5, no. 5 (May 31, 2017): hlm. 243–54.

⁹⁰ Alexander E. Ellinger et al., "Influences of Organizational Investments in Social Capital on Service Employee Commitment and Performance," *Journal of Business Research*, Recent Advances in Globalization, Culture and Marketing Strategy, 66, no. 8 (Agustus 2013): hlm. 1124–33,

⁹¹ Patricia Klarner et al., "Disentangling the Effects of Team Competences, Team Adaptability, and Client Communication on the Performance of Management Consulting Teams," *Long Range Planning* 46 (June 1, 2013): hlm. 258–86.

menciptakan suasana dalam perusahaan yang mendukung pembelajaran bagi semua pekerja Pembelajaran yang terus menerus dan kondisi perusahaan yang kondusif dalam berbagai dimensi akan membuat perusahaan menjadi kaya dengan inovasi. Inovasi diperlukan dalam penataan organisasi agar menjadi sebuah pengungkit yang handal untuk mengembangkan diri.⁹²

Dunia kerja kontemporer makin memerlukan martabat, aspirasi, rasa percaya diri, kemampuan berpartisipasi dan inisiatif anggota perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses penciptaan nilai. Dalam penciptaan nilai organisasi maka dibutuhkan karakter-karakter individu yang berada dalam organisasi. Jika karakter individu dalam organisasi baik, maka akan tercipta nilai budaya organisasi yang baik dan saling mendukung. Karakter individu tidak hanya dibangun oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tetapi lebih banyak didasari oleh semangat, sikap dan wawasan untuk berkembang. Sikap dan wawasan ini merupakan potensi insani yang pada dasarnya ada dan tertanam dalam diri setiap orang.⁹³

a. Pengertian Karakter Individu.

Pengertian karakter dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) adalah sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain (tabiat, watak, kepribadian). Sedangkan karakter menurut Pusat Bahasa Depdiknas adalah bawaan, hati, jiwa, kepribadian, budi pekerti, perilaku, personalitas, sifat, tabiat, temperamen, watak. Adapun berkarakter adalah berkepribadian, berperilaku, bersifat, bertabiat, dan berwatak. Karakter juga mengacu pada serangkaian sikap (attitudes), perilaku (behaviors), motivasi (motivations), dan keterampilan (skills).⁹⁴

⁹² Ancok, *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi*. hlm. 34

⁹³ Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. hlm. 362

⁹⁴ Indonesia, "Kamus Besar Bahasa Indonesia." hlm. 176

Karakter individu atau kepribadian adalah penentu utama perilaku manusia, dengan demikian sangat penting memahami karakter individu dalam organisasi. Karakter individu terbentuk dengan baik jika setiap karyawan yang ada mempunyai wawasan intelektual dan wawasan spiritual yang saling mendukung. Semangat kebersamaan baik antar sesama karyawan atau antara karyawan dengan pemimpin (dalam skala UKM sekaligus pemilik) dan semangat belajar dalam rangka meningkatkan kompetensi dan etos kerja yang tinggi menghasilkan karakter individu yang baik pula.

Semua manusia diciptakan Tuhan dan diberi beberapa karakter yang bersifat individu sehingga membedakan dirinya dengan individu lain. Hal ini terlihat pada kepribadian masing-masing individu. Beberapa ciri kepribadian tersebut secara dipengaruhi oleh latar belakang yang berbeda-beda. Menurut Luthans⁹⁵ ada yang disebut ciri kepribadian dalam "*Big Five*" yaitu: kesungguhan, stabilitas emosi, sifat menyenangkan, ekstrasversi, terbuka pada berpengalaman.

Indikator kesungguhan maksudnya adalah dapat diandalkan, pekerja keras, teratur, disiplin diri, gigih dan bertanggung jawab. Indikator stabilitas emosi adalah rasa tenang, aman, senang dan tidak khawatir. Seseorang yang mempunyai sifat menyenangkan akan kooperatif, hangat, perhatian, baik, sopan dan dapat dipercaya jika berhubungan dengan orang lain. Karakter individu dengan indikator ekstrasversi dapat dijelaskan sebagai seorang yang dapat bersosialisasi, terbuka, ramah, asertif dan suka berteman. Sedangkan, seseorang yang mempunyai karakter terbuka pada pengalaman mempunyai ciri selalu ingin tahu, berpendidikan, terpelajar kreatif, sensitif, fleksibel dan imajinatif.

⁹⁵ Fred Luthans, Shekar Purwanti, and Vivin Andhika, *Perilaku Organisasi: Edisi 10 = Organizational Behavior 10th Edition* (Penerbit Andi, 2006): hlm. 234

Peterson dan Seligman⁹⁶ memaparkan bahwa kekuatan karakter terdiri dari enam hal yaitu: kekuatan, kearifan dan pengetahuan, keberanian, kemanusiaan, keadilan, pengekangan diri dan transendensi. Menurutnya, kekuatan karakter bisa diartikan berbeda di dalam lingkungan budaya yang lain, meskipun tetap memiliki ciri-ciri suatu keunggulan moral atau kebajikan sebagai kekuatan karakter.

Megawangi,⁹⁷ mengutip Li Lanqing, mantan Wakil Perdana Menteri Cina, mengatakan bahwa pendidikan di Cina difokuskan pada upaya pengembangan karakter melalui proses mengetahui dan mencintai kebaikan dan melakukan kebaikan dengan melibatkan aspek kognitif, emosi dan fisik. Hal ini terjadi karena pendidikan karakter ini menyebabkan akhlak mulia terukir menjadi kebiasaan pikiran, hati dan tingkah laku. Sebaliknya, sistem pendidikan hanya menekankan aspek kognitif sehingga dapat membunuh karakter anak. Demikian juga, apabila pengembangan pekerja hanya melibatkan aspek teknis dan operasional dan kurang memperhatikan aspek emosi dan afeksi bisa berakibat stagnan atau tidak berkembang.

Abraham Maslow⁹⁸ menyebutkan bahwa seseorang dapat mengaktualisasikan diri. Kepribadian seseorang yang seimbang dan produktif dicirikan dengan sejumlah karakter pembentuk simbol proses realisasi potensi yang terpendam dan bersifat fitrah. Seseorang dapat mengaktualisasikan diri jika ia mempunyai sarana yang cukup untuk memberikan kepuasan terhadap tuntutan-tuntutan esensial seperti tuntutan fisiologis, rasa aman, afiliasi, pengakuan dan penghargaan. Karel Rogers⁹⁹ menjelaskan ciri-ciri umum kepribadian seimbang adalah bersikap terbuka (menerima berbagai pengalaman), hidup secara

⁹⁶ Christopher Peterson and Martin EP Seligman, *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*, vol. 1 (Oxford University Press, 2004): hlm. 156

⁹⁷ R Megawangi, "Mendidik 1 3 Miliar Manusia," *Www.Semipalar.Blogspot.Com* (blog), diakses tanggal 5 Agustus 2023

⁹⁸ Abraham Harold Maslow, *Motivation and Personality* (Prabhat Prakashan, 1981): hlm. 12

⁹⁹ Sony G, *Asy-Syakhshiyah Bain Ash-Shihhah Wa al-Maradh*, terj. Hasan al-Faqi dan Sayyid Khairullah (Kairo: Maktabah Anglo al-Mishriyah, 1973): hlm. 13-14

eksistensialistik (bergerak dan tumbuh) dan melakukan apa yang benar menurut dirinya, membentuk totalitas dan komprehensif untuk bersikap sesuai pengalamannya. Dari sudut pandang kerja, literatur-literatur psikologi menyebutkan bahwa ciri kepribadian yang produktif adalah: ¹⁰⁰

- 1) Produk yang dihasilkan bernilai tinggi.
- 2) Fenomena-fenomena negatif diperkecil.
- 3) Bertanggung jawab memimpin, membimbing, dan mengelola tugas yang diberikan kepadanya.

Semua manusia diciptakan Tuhan dan diberi beberapa karakter yang bersifat individu yang membedakannya dengan individu lainnya. Hal ini terlihat pada kepribadian masing-masing individu. Beberapa ciri kepribadian tersebut secara dipengaruhi oleh latar belakang yang berbeda.

b. Hubungan Karakter Individu dengan Variabel Lain

Faktor praktik bisnis islami yang meliputi praktik. berbisnis secara islami, karakteristik pengusaha muslim dan pembiayaan syariah menjadi faktor pembentuk kinerja UMKM di Sulawesi Tenggara Faktor yang lain adalah strategi bisnis terintegrasi dan faktor target bisnis dan dorongan eksternal.¹⁰¹

Penelitian Ratno tentang pengaruh kepribadian terhadap persepsi kinerja UKM dengan menggunakan teori kepribadian *the big five factor* menghasilkan kesimpulan bahwa *agreeableness* dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM dan *neorticism* berpengaruh negatif dan signifikan sedangkan faktor kepribadian yang lain tidak.¹⁰²

¹⁰⁰ Sayyid Abdul Hamid Mursi, *Llm An-Nafs Wa al-Kifaayah Intaajiyah* (Kairo: Maktabah Wahbah, 1981): hlm. 28-30

¹⁰¹ Abdul Rahman and Sitti Zakiah Ma'mum, "Kajian Pengembangan Model Balance Scorecard Untuk Mengukur Dimensi Kinerja Usaha Mikro-Kecil Padapengusaha Muslim Di Sulawesi Tenggara," *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal* 14, no. 02 (2017): hlm. 42-55.

¹⁰² Ratno Purnomo and Sri Lestari, "Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah," *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* 17, no. 2 (2010): hlm. 144-160

Penelitian Ribhan membuktikan bahwa karakteristik individu berhubungan positif dengan kinerja karyawan dengan interpretasi hubungan rendah hubungan karakteristik individu dan kinerja karyawan menjadi lebih baik dengan mediasi komitmen organisasi. Penelitiannya dilakukan pada karyawan PT Chandra Superstore.¹⁰³ Daniel T melakukan penelitian tentang karakteristik individu yang terdiri dari kesungguhan, stabilitas emosi, sifat menyenangkan, ekstrasversi dan terbuka pada pengalaman dan kewirausahaan perusahaan, dan hasilnya menunjukkan karakteristik individu tidak berpengaruh.¹⁰⁴

Penelitian Allan dan Janine menunjukkan bahwa perbedaan karakter individu berpengaruh secara signifikan dengan perilaku kepemimpinan. Penelitian dilakukan dengan responden sebanyak 253 senior *executives* perusahaan internasional.¹⁰⁵ Sementara itu, Amiartuti dalam penelitiannya tentang peranan kepemimpinan dalam membentuk perilaku individu menyatakan bahwa perilaku individu dalam berorganisasi pada UMKM dibentuk oleh ketauladanan kepemimpinan. Untuk membentuk perilaku individu dalam organisasi, seorang pemimpin membutuhkan model peran agar organisasi yang dipimpinya mencapai kesuksesan.¹⁰⁶

Hasil dari penelitian Rodger dan teman-teman menunjukkan bahwa individu yang terlibat dalam pengambilan keputusan terkait dengan perubahan teknologi bereaksi lebih positif terhadap perubahan

¹⁰³ Ribhan, "Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung)," *E-JURNAL* Vol 4 No 2 (2008): hlm. 91-219

¹⁰⁴ Daniel T Holt, Matthew W Rutherford, and Gretchen R Clohessy, "Corporate Entrepreneurship: An Empirical Look at Individual Characteristics, Context, and Process," *Journal of Leadership & Organizational Studies* 13, no. 4 (2007): hlm. 40-54.

¹⁰⁵ Allan H Church and Janine Waclawski, "The Relationship between Individual Personality Orientation and Executive Leadership Behaviour," *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 71, no. 2 (1998): hlm. 99-125.

¹⁰⁶ Amiartuti, "Peranan Kepemimpinan Dalam Membentuk Perilaku Individu Dalam Berorganisasi Pada UMKM (Studi Kasus Manajemen Kepemimpinan UMKM Genteng Di Trenggalek)" Vol 1 No. 1 (2012): hlm. 491-530

daripada individu dengan tingkat keterlibatan rendah. Lebih lanjut, hasil penelitian membuktikan bahwa individu dengan tingkat ambiguitas peran *pre-change* yang lebih tinggi bereaksi lebih negatif terhadap perubahan teknologi.¹⁰⁷

Beberapa hasil penelitian yang dikemukakan diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan karakter individu, perubahan teknologi berhubungan dengan keterlibatan individu, karakter individu berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, karakter pengusaha muslim menjadi salah satu pembentuk kinerja UMKM.

5. Kinerja UMKM

a. Pengertian Kinerja

Dalam mengukur kinerja baik perusahaan, bisnis ataupun organisasi merupakan hal yang sangat perlu dilakukan sebagai evaluasi atas apa yang sudah dikerjakan maupun evaluasi atas tujuan yang sudah tercapai. Kinerja dapat diukur dari beberapa aspek seperti harus dijaga secara fisik, Dapatkan sedekat mungkin dengan pelanggan, mendapat dukungan dari manajemen pusat, Melibatkan karyawan dalam pengembangan (terutama tindakan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan), pastikan bahwa tindakan-tindakan yang digunakan relevan bagi manajer dan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari mereka, menjadi bagian dari lingkaran umpan balik yang menghubungkan mereka ke manajer dan penilaian kinerja karyawan, terutama menggunakan teknik kinerja non-keuangan, bervariasi antara lokasi, perubahan dari waktu ke waktu perusahaan membutuhkan perubahan, lebih meningkatkan perbaikan daripada hanya pemantauan.

¹⁰⁷ Mike Schraeder, Paul M. Swamidass, and Rodger Morrison, "Employee Involvement, Attitudes and Reactions to Technology Changes," *Journal of Leadership & Organizational Studies* 12, no. 3 (March 1, 2006): hlm. 85–100.

Kasab dalam Islam merupakan salah satu upaya dalam berikhtiar sebagaimana ap untuk seluruh umatnya dalam segala hal, terutama memiliki rasa kasab yang sangat tinggi, sedari belia beliau sudah memiliki semangat kerja yang tinggi. Beliau menggembala kambing dan selanjutnya beliau berdagang, beliau mengajarkan bagaimana mengoptimalisasi kemampuan baik itu kemampuan jasmani dan maupun kemampuan rohani dalam meningkatkan nilai diri, termasuk bagaimana berusaha dan berekonomi. Seorang muslim harus bekerja keras dan jangan bermalas-malasan dalam mencari rizki yang halal. Tidak pantas bagi seorang muslim hanya berpangku tangan dan mengharapkan belas kasihan dari orang lain.¹⁰⁸

Islam mewajibkan bagi setiap muslim mencari nafkah. Perniagaan (bisnis) menjadi salah satu pekerjaan yang boleh dipilih. Bahkan dalam kehidupannya, Rasulullah adalah seorang pebisnis yang sangat handal. Dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 275 disebutkan, yang artinya "Dan Allah telah menghalalkan jual-beli dan mengharamkan riba ¹⁰⁹

Rifyal ka'bah dalam bukunya menjelaskan ada sebuah hadist yang diriwayatkan oleh Rifa ah bin Rafi yang artinya adalah "Bahwa Nabi Muhammad SAW ditanyai: 'Mata pencaharian apakah yang paling baik?' jawab beliau adalah: 'Seseorang bekerja dengan tangannya sendiri dan setiap jual-beli yang bersih'"(Riwayat Al-Bazaar). Diriwiyatkan dari Ali *karamallahu wajah* bahwa seorang laki-laki datang menemui Nabi Muhammad SAW dan menanyakan tentang usaha apa yang lebih. baik Beliau bersabda: "Seseorang yang bekerja dengan tangannya dan setiap transaksi jual-beli dibenarkan. Allah sesungguhnya menyukai orang beriman yang

¹⁰⁸ Muhammad Syafi'i Antonio, *Muhammad SAW: the super leader super manager* (ProLm Centre, 2007).

¹⁰⁹ Ahmad Sarwat, *Fiqh Jual-beli* (Lentera Islam, n.d.).

profesional dan orang yang membiayai keluarganya tak ubahnya seperti pejuang di jalan Allah ‘*azza wajall*’¹¹⁰

Dalam mengembangkan perniagaan, Rasulullah SAW bersabda yang artinya, "Pedagang yang jujur adalah bersama nabi dan para syuhada".¹¹¹ Pada QS Al Furqaan ayat 20 disebutkan yang artinya "Dan kami tidak mengutus rasul-rasul sebelummu. melainkan mereka sungguh memakan makanan dan berjalan di pasar-pasar dan kami jadikan sebahagian kamu cobaan bagi sebahagian yang lain. Maukah kamu bersabar dan adalah Tuhanmu Maha Melihat."¹¹²

Ayat ini merupakan jaminan bagi umat Islam bahwa; 1) *Wayamsyuuna fil aswasi* berjalan di pasar, maknanya bahwa dengan bekerja, jual beli atau berbisnis. inilah orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, 2) Derajat manusia ditentukan oleh setiap pekerjaan yang dilakukannya, termasuk berbisnis 3) Manusia akan memperoleh hasil dan tidak akan dirugikan sepanjang pekerjaan itu dilakukan dengan dasar iman dan takwa yang benar diridhoi Allah.¹¹³ Sebagian besar usaha kecil mengembangkan usaha mereka melalui upaya mereka untuk memproduksi produk mereka sendiri dengan bekerja dengan tangan mereka dan memperdagangkan hasil kerja mereka.¹¹⁴ Sebagian besar usaha kecil terus beroperasi (berinovasi karya sendiri dan menciptakan produk), mengelola, menjual, dan mengembangkan produk secara independen dan mengembangkannya secara terus menerus.

Kinerja dapat diukur baik secara finansial maupun non-finansial. Kinerja keuangan dapat diukur dengan pendapatan,

¹¹⁰ Muhammad Akram Khan, *Ajaran Nabi Muhammad Saw Tentang Ekonomi*, Terj. Rifyal Ka'bah, MA (Jakarta: PT BMI, 1997): hlm. 43

¹¹¹ Hamzah Ya'qub Ya'qub, *Etos Kerja Islami* (Jakarta: Radar Jaya Off Site, 2006): hlm. 27

¹¹² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. (semarang: Toha Putra, 1997), hal. 562

¹¹³ Ali Hasan, *Manajemen bisnis syari'ah: kaya di dunia terhormat di akhirat* (Pustaka Pelajar, 2009): hlm. 119

¹¹⁴ Hasan.hm. 123

pertumbuhan penjualan, nilai ekonomi dan arus kas. Saat mengukur kinerja keuangan, perlu mempertimbangkan jeda waktu yang dijadikan patokan. Salah satu kinerja non keuangan diukur dengan kinerja pasar. Kepuasan dan loyalitas pelanggan termasuk dalam kinerja pasar. Kinerja pasar berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Kinerja pasar yang meliputi penjualan, pertumbuhan penjualan dan laba, pangsa pasar dan kepuasan pelanggan. Kinerja keuangan, di sisi lain, *relatif profit*, *return on investment* dan pertumbuhan penjualan secara keseluruhan dan total pertumbuhan penjualan.¹¹⁵

Kinerja dibagi menjadi enam bidang: responsif bErrorientasi terhadap pasar, proaktif terhadap orientasi pasar, standar keunikan produk, efisiensi inovasi, efisiensi pasar, dan efisiensi finansial. Kinerja suatu perusahaan secara garis besar terbagi menjadi aspek kualitatif dan aspek kuantitatif. Aspek kualitatif dapat diukur melalui perbandingan atas pencapaian bisnis pada masa yang lalu dan masa yang akan datang atau melakukan perbandingan kepada kompetitor terkait dengan Laba bersih, deviden, harga saham, bagi hasil pendapatan, pengembalian modal, pengembalian modal ekuitas, pangsa pasar, pertumbuhan penjualan, biaya produksi dan efisiensi. Aspek kuantitatif kinerja diukur dengan menjawab pertanyaan tentang tujuan, strategi, dan rencana perusahaan yang terintegrasi secara komprehensif.¹¹⁶

Pengukuran kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Gunday dan kawan-kawan menjadi empat komponen: kinerja keuangan, kinerja inovasi, kinerja produksi, dan kinerja pasar.¹¹⁷ Namun,

¹¹⁵ Islam Mohamed Salim and Mohamed Sulaiman, "Impact of Organizational Innovation On The Firm Performance: Evidence From Malatsian-Based Let Companies," *Business and Management Review*, 2011: hlm. 10-16

¹¹⁶ H.G Chong, "Measuring Performance of Small-and-Medium Sized Enterprises: The Grounded Theory Approach.," *Journal of Business & Public Affairs*. 2, no. 1 (2008): hlm. 1-43

¹¹⁷ Gurhan Gunday et al., "Effects of Innovation Types on Firm Performance," *International Journal of Production Economics* 133, no. 2 (October 2011): hlm. 662-76

Gomes¹¹⁸ dan Malthis dkk¹¹⁹ telah mengembangkan delapan indikator kinerja sebagai berikut: *quantity of work, quality work, cooperative outstanding, very good, satisfactory, marginal* dan *unsatisfactory*.

Ada banyak faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, tetapi pengukuran ini harus relevan, substansial dan komprehensif. Barometer kinerja dapat dilihat dari beberapa perspektif seperti produktivitas, mutu, efisiensi waktu, siklus waktu, pendayagunaan sumber daya, dan biaya.¹²⁰ Produktivitas dinyatakan sebagai perbandingan jumlah proses fisik hubungan input-output. Produktivitas adalah rasio produksi dengan jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan produksi tersebut. Pengukuran kualitas internal seperti kerugian. Jumlah cacat yang ditolak per unit.

Adapun ukuran kualitas eksternal biasanya menggunakan klasifikasi efisiensi waktu menyangkut pengiriman tepat waktu seperti yang dijanjikan. Siklus waktu adalah waktu yang dibutuhkan suatu proses untuk mencapai dari satu titik ke titik berikutnya. Pemanfaatan sumber daya adalah ukuran dari sumber daya yang dipekerjakan dan yang tersedia. Pengukuran biaya digunakan untuk menghitung berdasarkan unit. Armstrong dan Baron¹²¹ mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

- 1) *Personal Factors*, Meningkatkan keahlian, kompetensi, motivasi dan komitmen individu
- 2) *Leadership Factors*, yakni tingkat dukungan, pembinaan terhadap karyawan

¹¹⁸ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Empat (Yogyakarta: Andi Offset, 2001): hlm. 142

¹¹⁹ Robert L. Mathis et al., *Human Resource Management* (Cengage Learning, 2016): hlm. 343.

¹²⁰ Akhmad Fauzi and Rusdi Hidayat Nugroho A, *MANAJEMEN KINERJA* (Airlangga University Press, 2020): hlm. 326

¹²¹ Michael Armstrong and Angela Baron, *Performance Management: The New Realities* (London: Institute of Personnel and Development, 1998): hlm. 16

- 3) *Team Factors*, yakni tingkat dukungan yang selalu diberikan kepada rekan sesama pekerja
- 4) *Sistem Factors*, yang merupakan sistematika kerja dan apa saja fasilitas yang didapatkan selama bekerja
- 5) *Contextual/Situational Factors*, dimana tekanan kerja yang tinggi serta adanya perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal

Armstrong dan Baron¹²² juga menjelaskan bahwa dalam mengukur kinerja berdasarkan penggunaannya, yaitu secara personal, tim atau organisasi. Ukuran personal berhubungan dengan akuntabilitas yang ditetapkan dalam kriteria kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu dan efektifitas biaya. Ukuran tim dapat diukur dari hubungan antara output, proses, dan hubungan dalam team, standar, kualitas serta kecepatan respon. Ukuran organisasi¹²³ menggunakan pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC).

Lahirnya *Balanced Scorecard* pada tahun 1990, ketika Norlan Norton Institute mensponsori sebuah studi tentang "Mengukur Kinerja Organisasi Masa Depan." Penelitian ini didasarkan pada suatu kesadaran bahwa sebelum tahun 1990, pengukuran kinerja cenderung didasarkan pada berbagai indikator kinerja keuangan (laporan keuangan) tanpa mempertimbangkan indikator non-keuangan. Pada kenyataannya, ukuran keuangan ini tidak cukup untuk menghasilkan nilai ekonomi masa depan.¹²⁴ Menurut Sony Yuwono dkk. *Balanced Scorecard* adalah sistem pengukuran dan

¹²² Armstrong and Baron. Hlm. 275

¹²³ Onita Sari Sinaga et al., *Manajemen Kinerja dalam Organisasi* (Yayasan Kita Menulis, 2020): hlm. 337-341

¹²⁴ Robert S. Kaplan and David P. Norton, *Balanced Scorecard*, terj. Peter R. Yosi Pasla (Jakarta: Erlangga, 2000): hlm. 7

pengendalian manajemen yang cepat, akurat dan komprehensif untuk memberikan pemahaman tentang kinerja bisnis.¹²⁵

Balanced Scorecard mendukung keberhasilan ukuran historis keuangan dalam menciptakan nilai bisnis dan kinerja masa depan perusahaan dengan mendukung tentang kinerja masa depan. Pengukuran kinerja masa depan (*Balanced Scorecard*) melatih dan memandu manajemen untuk mempertimbangkan perusahaan dari empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal pembelajaran, dan pertumbuhan. Selain itu, *Balanced Scorecard* menghubungkan manajemen operasional jangka pendek dengan visi dan misi strategi bisnis jangka panjang.

Manajemen juga didorong untuk fokus pada indikator-indikator strategis utama melalui target-target yang telah disepakati secara umum. *Balanced Scorecard* kemudian memberikan instruksi dalam bentuk *Scorecard* untuk menggabungkan tolok ukur indikator keuangan dan non-keuangan utama ke dalam strategi yang konsisten.¹²⁶

1) Perspektif Finansial

Perspektif ini menunjukkan apakah strategi transformasi dapat disertai dengan peningkatan ekonomi. Perspektif Finansial merupakan pengukuran keuangan yang memiliki dua peran. Peran pertama yang diharapkan adalah meningkatnya kinerja keuangan, dan peran kedua adalah perspektif keuangan sebagai titik akhir hubungan kausalitas pada perspektif lain.

2) Perspektif Pelanggan

Filosofi manajemen modern mengakui pentingnya kepuasan pelanggan. Perspektif pelanggan sebagai indikator primer lantaran apabila kinerja dalam perspektif ini tidak baik akan

¹²⁵ Sony Yuwono, Edy Sukarno, and M. Ichsan, *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard: Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003): hlm. 8.

¹²⁶ Yuwono, Sukarno, and Ichsan. hlm. 42

mempengaruhi tingkat pelanggan pada masa depan. Tujuan strategis yang tepat, ukuran, sasaran dan inisiatif, dan proposisi nilai pelanggan diwakili pada perspektif pelanggan. Tolak ukur universal yang ada pada segmen pasar yaitu pangsa pasar, kemampuan mempertahankan pelanggan lama (*customer retention*) taraf perolehan pelanggan baru (*customer acquisition*) taraf kepuasan pelanggan dan taraf profitabilitas.

3) Perspektif Proses Bisnis Internal

Tindakan menciptakan nilai disebut proses bisnis internal. Penciptaan nilai dicapai dengan mengintegrasikan berbagai proses inovasi ke dalam proses bisnis. Kehadiran inovasi dalam proses produksi, pengiriman dan pelayanan kepada konsumen menciptakan produktivitas yang tinggi dan ekonomi pada masa depan. Menurut Tjiptono¹²⁷ secara garis besar konsep kualitas jasa mencakup empat yaitu kecepatan, ketepatan, keramahan dan kenyamanan. Kegiatan penciptaan nilai kenyamanan disebut sebagai proses bisnis internal yang mencakup inovasi, operasi, dan layanan purna jual.¹²⁸ Proses inovasi adalah sebuah proses. Sudah waktunya bagi perusahaan untuk mengeksplorasi kebutuhan mereka. Menghasilkan kebutuhan masyarakat. Tolak ukur untuk proses inovasi adalah persentase penjualan produk baru, proses pembuatan dan pengiriman produk ke pelanggan, jumlah permintaan pelanggan, tingkat efisiensi operasional yang dicapai, dan waktu proses layanan.

4) Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran

Proses pertumbuhan dan pembelajaran didasarkan pada Sumber daya manusia, sistem dan prosedur organisasi. Perspektif ini mencakup pelatihan karyawan dan budaya perusahaan yang terkait dengan peningkatan mutu pribadi dan organisasi. Tolak

¹²⁷ Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran Edisi II* (Yogyakarta: Andi Offset, 2000): hlm. 65

¹²⁸ Kaplan and Norton, *Balanced Scorecard*, 2000: hlm. 96

ukur adalah kemampuan karyawan dan terdiri dari kepuasan kerja, tingkat sirkulasi kerja, tingkat pendapatan perusahaan setiap karyawan, dan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas (*knowledge. competency dan professionalism*).

Di organisasi Anda, empat perspektif saling terpaut dan terhubung, seperti Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran didorong oleh tujuan strategis, keahlian yang unggul, dan upaya melalui pelatihan staf dan peningkatan pengetahuan. Hal ini meningkatkan kemampuan karyawan dan mengurangi pelanggaran dan perspektif proses bisnis. Internal. Peningkatan kemampuan dan komitmen karyawan internal meningkatkan dan mempercepat proses pelayanan untuk mengurangi tingkat kesalahan. Proses layanan meningkatkan kepuasan dan profitabilitas pelanggan.

Proses pelayanan yang baik akan mempertahankan pelanggan lama dan menarik pelanggan baru karena mereka senang dengan layanan tersebut. Oleh karena itu, penjualan akan meningkat. Peningkatan penjualan dan kenaikan biaya selanjutnya tidak berdampak banyak pada penjualan. Pendapatan yang terus meningkat telah menyebabkan pertumbuhan yang baik. Dalam proses bisnis, pertumbuhan penjualan dan efisiensi biaya mendorong profitabilitas dan keberlanjutan perusahaan.

b. Pengertian UMKM

Sudut pandang ekonomi mengakui peran UMKM dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi baik di negara berkembang maupun negara maju. UMKM berperan dalam penyerapan tenaga kerja dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembentukan dan pertumbuhan produk domestik bruto ¹²⁹

Deskripsi UMKM di Indonesia ada dua. Pertama, Undang-Undang No.20 tahun 2008, UMKM adalah usaha ekonomi produktif

¹²⁹ Tulus Tambunan, *UMKM di Indonesia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009): hlm. 1

yang mandiri, dilakukan oleh perseorangan atau badan usaha. Kedua, menurut kategori Badan Pusat Statistik (BPS), UMKM adalah usaha kecil identik dengan industri kecil dan industri rumah tangga. Kriteria UMKM lainnya adalah usaha dengan kekayaan bersih antara 50 juta rupiah hingga 500 juta rupiah tidak termasuk tanah dan tempat usaha serta mempunyai penjualan per tahun antara 300 juta rupiah hingga 2.5 Miliar rupiah.¹³⁰

UMKM hampir seragam.¹³¹ Pertama, tidak ada pembagian tanggung jawab yang jelas antara manajemen dan operasi. Sebagian besar industri kecil dijalankan oleh individu, pemilik dan manajer bisnis, dan memanfaatkan tenaga kerja keluarga dan tetangga mereka. Kedua, UMKM memiliki sedikit akses ke lembaga keuangan formal dan oleh karena itu biasanya mengandalkan modal sendiri atau sumber lain dana dari keluarga, kerabat, perantara, dan bahkan sumber pendanaan lain seperti rentenir. Keempat, sepertiga industri kecil bergerak dalam industri makanan, minuman dan tembakau, disusul oleh kelompok industri barang galian bukan logam, industri tekstil, kayu, bambu, rotan, rumput dan perabot rumah tangga.

UMKM merupakan suatu usaha perdagangan yang dikelola oleh perseorangan atau juga badan usaha yang dalam hal ini termasuk juga sebagai kriteria usaha dalam lingkup kecil atau juga mikro. Peraturan mengenai UMKM sudah dibahas di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. UMKM adalah usaha perdagangan yang dikelola oleh badan usaha atau perseorangan yang merujuk pada usaha ekonomi produktif sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008.¹³²

¹³⁰ UU No 20 Tahun 2008, "Tentang Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah, Bab IV Kriteria, 5," n.d: hlm. 5

¹³¹ Mudrajad Kuncoro, *Pemberdayaan UKM: Antara Mitos Dan Realitas* (Yogyakarta: PUSTEB-UGM, 2009): hlm. 9

¹³² Zulaikha, *Bisnis UMKM Di Tengah Pandemi* (Surabaya: Unitomo Press, 2020): hlm. 25.

Berbagai macam bentuk dari UMKM dapat berupa perusahaan perseorangan, persekutuan, misalnya CV dan Firma, maupun perseroan terbatas. Kategori UMKM dapat dibagi menjadi tiga, terutama berdasarkan jumlah aset serta omsetnya, yang sesuai di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM sebagai berikut:

- 1) Usaha Mikro (1) Aset kurang dari Rp 50.000.000,00 dan memiliki kekayaan bersih kurang atau sama dengan Rp 50.000.000,00. (2) Omset kurang dari Rp 300.000.000,00 dan memiliki hasil penjualan tahunan kurang dari Rp 300.000.000,00.
- 2) Usaha Kecil (1) Aset diatas Rp 50.000.000,00, di bawah atau sama dengan Rp 500.000.000,00 dan memiliki kekayaan bersih lebih Rp 50.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000,00 tidak termasuk bangunan tempat usaha. (2) Omset di bawah Rp 300.000.000,00, diatas atau sama dengan Rp 2,500.000.000,00 dan memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000,00.
- 3) Usaha Menengah (1) Aset kurang dari Rp 500.000.000,00, lebih atau sama dengan Rp 10.000.000,00 dan memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 500.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000,00 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. (2) Omset lebih dari Rp 2.500.000.000,00, kurang atau sama dengan Rp 50.000.000.000,00 dan memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp 50.000.000.000,00.

UMKM mampu menjadi stabilisator dan dinamisator perekonomian Indonesia. Sebagai negara berkembang, Indonesia sangat penting memperhatikan UMKM, disebabkan UMKM

mempunyai kinerja lebih baik dalam tenaga kerja yang produktif, meningkatkan produktivitas tinggi, dan mampu hidup di sela-sela usaha besar. UMKM mampu menopang usaha besar, seperti menyediakan bahan mentah, suku cadang, dan bahan pendukung lainnya. UMKM juga mampu menjadi ujung tombak bagi usaha besar dalam menyalurkan dan menjual produk dari usaha besar ke konsumen. Kedudukan UMKM ini semakin mantap. Selain mampu menyerap tenaga kerja cukup banyak, UMKM ini bersifat lincah sehingga mampu bertahan di dalam kondisi yang tidak menguntungkan, seperti terjadinya krisis global. Umumnya, UMKM memiliki strategi dengan membuat produk unik dan khusus sehingga tidak bersaing dengan produk dari usaha besar.¹³³

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir memuat persepsi dan pendapat peneliti sendiri mengenai aspek/variabel yang diteliti, bukan kajian teoretis atau latar belakang masalah. Namun, persepsi dan pemikiran ini hendaknya diverifikasi atau ditahkik dengan menggunakan teori, konsep, dalil dan peraturan yang relevan hingga menghasilkan paradigma penelitian yang dijadikan acuan dalam melakukan penelitian.¹³⁴ Dalam penentuan skala pengukuran variabel, harus dipilih peralatan yang sesuai untuk mengukur secara tepat dan konsisten apa yang harus diukur untuk mencapai tujuan penelitian.

1. Teori Manajemen (*Grand Theory*)

George R. Terry memberikan definisi manajemen sebagai berikut: *Management is a distinct proses of activities of planning, organizing, actuating, and controlling, performed to determine and*

¹³³Yani Restiani Widjaja et al., "Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, no. 3 (2018): hlm. 12.

¹³⁴ Mudrajad Kuncoro, "Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Jakarta: Erlangga," *Majalah Marketing Mix Edisi* 11 (2003).

accomplish stated objectives with the use of human beings and other resources. Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemantauan, melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk menentukan dan mencapai tujuan.¹³⁵

Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.¹³⁶ Pengertian lain manajemen adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah atau organisasi yang diantaranya manusia, uang, metode, materil, mesin dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses.

Manajemen didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti halnya seni dan ilmu pengetahuan, ada strategi dalam manajemen yang menggunakan tenaga dan gagasan orang lain untuk melakukan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam manajemen, merupakan teknologi dengan nilai kemampuan manajerial yang besar untuk membimbing, mengamati, mengawasi dan mengatur semua komponen yang saling mendukung untuk mencapai tujuan. Dalam manajemen juga terdapat kegiatan yang saling terkait, baik dari segi fungsi maupun tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka pengertian manajemen dapat penulis simpulkan manajemen adalah kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi berupa suatu proses pengelolaan

¹³⁵Bahdin Nur Tanjung, "Human Resources (HR) In Education Management," *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal* 3, no. 2 (May 10, 2020): hlm. 1240

¹³⁶Endang Sugiarti, Mukrodi, and Syamsi Mawardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional, 2022): hlm. 6.

benar beriman kepada Allâh dan hari kemudian. Yang demikian itu adalah lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."¹³⁸

Ayat diatas menjelaskan bahwa Islam menggunakan istilah kekhalfahan menunjukkan bahwa kekuasaan untuk memerintah bumi telah dijanjikan kepada seluruh masyarakat mukmin.¹³⁹ Konsep kekhalfahan selanjutnya berhubungan dengan kemampuan manajerial.

Tafsir Ibnu Katsir Surat An Nisa Ayat 59 Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya, dan ulil amri diantara kalian. Kemudian jika kalian berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kalian benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagi kalian) dan lebih baik akibatnya. Imam Bukhari mengatakan, telah menceritakan kepada kami Sadaqah ibnul Fadl, telah menceritakan kepada kami Hajaj ibnu Muhammad Al-A'war, dari Ibnu Juraij, dari Ya'la ibnu Muslim, dari Sa'id ibnu Jubair, dari Ibnu Abbas sehubungan dengan firman-Nya: taatilah Allah dan taatilah Rasul-(Nya), dan *ulil amri* diantara kalian. (An-Nisa: 59) Ibnu Abbas mengatakan bahwa ayat ini diturunkan berkenaan dengan Abdullah ibnu Huzafah ibnu Qais ibnu Addi ketika ia diutus oleh Rasulullah Shollallohu alaihi wa sallam untuk memimpin suatu pasukan khusus.¹⁴⁰

Di dalam hadis Al-Hasan, dari Samurah, disebutkan bahwa Rasulullah Shollallohu alaihi wa sallam telah bersabda: Sampaikanlah amanat itu kepada orang yang mempercayaimu, dan janganlah kamu berkhianat terhadap orang yang berkhianat kepadamu. Hadis riwayat Imam Ahmad dan semua pemilik kitab sunan. Makna hadis ini umum mencakup semua jenis amanat yang diharuskan bagi manusia

¹³⁸A. Soenarjo dkk, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Semarang: CV. Toha Putra, 1989): hlm. 128.

¹³⁹Ridwan dan Safrudin, *Dasar-Dasar Epistemologi Islam*, hlm. 424–425.

¹⁴⁰M. Abdul Ghoffar et al., trans., *Tafsir Ibnu Katsir: Lubaabut Tafsir min Ibnu Katsiir* (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2005): hlm. 456

menyampaikannya. Amanat tersebut antara lain yang menyangkut hak-hak Allah Subhanahu wa ta'ala. atas hamba-hamba-Nya, seperti shalat, zakat, puasa, kifar, semua jenis nazar, dan lain sebagainya yang semisal yang dipercayakan kepada seseorang dan tiada seorang hamba pun yang melihatnya. Juga termasuk pula hak-hak yang menyangkut hamba-hamba Allah sebagian dari mereka atas sebagian yang lain, seperti semua titipan dan lain-lainnya yang merupakan subjek titipan tanpa ada bukti yang menunjukkan ke arah itu. Maka Allah Subhanahu wa ta'ala. memerintahkan agar hal tersebut ditunaikan kepada yang berhak menerimanya. Barang siapa yang tidak melakukan hal tersebut di dunia, maka ia akan dituntut nanti di hari kiamat dan dihukum karenanya. Sebagaimana yang disebutkan di dalam sebuah hadis sahih, bahwa Rasulullah Shollallohu alaihi wa sallam pernah bersabda: Sesungguhnya semua hak itu benar-benar akan disampaikan kepada pemiliknya. hingga kambing yang tidak bertanduk diperintahkan membalas terhadap kambing yang bertanduk (yang dahulu di dunia pernah menyeruduknya).

Ibnu Abu Hatim mengatakan, telah menceritakan kepada kami Muhammad ibnu Ismail Al-Ahmasi, telah menceritakan kepada kami Waki', dari Sufyan, dari Abdullah ibnu Saib, dari Zazan, dari Abdullah ibnu Mas'ud yang mengatakan, "Sesungguhnya syahadat itu menghapus semua dosa kecuali amanat."¹⁴¹ Ibnu Mas'ud mengatakan bahwa di hari kiamat kelak seseorang diajukan (ke hadapan peradilan Allah). Jika lelaki itu gugur di jalan Allah, dikatakan kepadanya, "Tunaikanlah amanatmu." Maka lelaki itu menjawab, "Bagaimana aku akan menunaikannya, sedangkan dunia telah tiada?" Maka amanat menyerupakan dirinya dalam bentuk sesuatu yang terpadat di dalam dasar neraka Jahannam. Maka lelaki itu turun ke dasar neraka, lalu memikulnya diatas pundaknya. Ibnu Mas'ud mengatakan bahwa setiap

¹⁴¹Ibn Abi Hatim ar Razi, *Tafsir Ibnu Abi Hatim Ar Razi* (Darul Kutub al-Ilmiyah, 2006): hlm. 72

kali ia mengangkat amanat itu, maka amanat itu terjatuh dari pundaknya, lalu ia pun ikut terjatuh ke dasar neraka; begitulah selamanya. Zazan mengatakan bahwa lalu ia datang menemui Al-Barra ibnu Azib dan menceritakan hal tersebut kepada Al-Barra. Maka Al-Barra mengatakan, "Benarlah apa yang dikatakan oleh saudaraku." Lalu ia membacakan firman-Nya: Sesungguhnya Allah menyuruh kalian menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya. (An-Nisa: 58)

2. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (*Middle Theory*)

Manusia merupakan bagian dari sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi. Namun pelaksanaannya, kebijakan manajemen masih banyak yang belum memperhatikan pentingnya peran sumber daya manusia (SDM), jadi dari pengertian tersebut dapat penulis analisa bahwa perusahaan kebijakan masih belum memperhatikan kepentingan sumber daya manusia.

Henry Fayol menyatakan bahwa pengertian manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan sumber daya manusia (SDM) dan mengadakan pengendalian dalam rangka untuk mencapai tujuan yang akan dicapainya (goal).¹⁴² MSDM atau Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.¹⁴³ Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat

¹⁴²John C. Wood and Michael C. Wood, *Henri Fayol: Critical Evaluations in Business and Management* (Taylor & Francis, 2002): hlm. 74

¹⁴³Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Aadara* 9, no. 2 (2019): 11. diakses 21 februari 2023, pukul 22.09 Wib

bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial. Pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.¹⁴⁴ Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka pengertian manajemen sumber daya manusia dapat penulis simpulkan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif.¹⁴⁵ Sehingga pengelolaan SDM perlu memberikan perhatian penting terhadap rasio, rasa dan karsa sebagai aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.¹⁴⁶ Sementara itu sumber daya akal, sumber daya perasaan, sumber daya keinginan, sumber daya kemampuan, sumber daya keterampilan, sumber daya pengetahuan, dorongan karya dan karya merupakan unsur-unsur yang dapat digali dan dikembangkan dari sumber daya manusia,

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi

¹⁴⁴Binti Nasukah, "Urgensi dan Prinsip Penerapan Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis pada Institusi Pendidikan," *Jurnal Tarbiyatuna* 3, no. 1 (2018): hlm. 31. diakses 21 februari 2023, pukul 20.09 Wib

¹⁴⁵Yostan A Labola, "Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 7, no. 1 (June 30, 2019): hlm. 28. diakses 21 februari 2023, pukul 22.09 Wib

¹⁴⁶Aldo Redho Syam and Syamsul Arifin, "Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi," *Journal Basic Of Education* 2, no. 1 (2017): hlm. 12.

manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”. Menjadi tugas utama manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola pegawai seefisien dan se-efektif mungkin agar diperoleh pegawai yang produktif dan dapat memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan. Manusia sebagai faktor-faktor penggerak yang vital dalam suatu organisasi haruslah dikelola secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan lebih mudah untuk dicapai. Akan tetapi posisi manusia harus ditempatkan sebagai partner bagi perusahaan dan bukan semata hanya sebagai faktor produksi.¹⁴⁷

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut. Pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh lembaga pendidikan dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini dan yang akan datang.¹⁴⁸

Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Orientasi Kerja adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan

¹⁴⁷Chandra Mallo, Irfan Trang, dan Regina T Saerang, “Pengaruh Internal Locus of Control dan External Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario,” *Jurnal EMBA* 10, no. 1 (2022): hlm.10.

¹⁴⁸Krismiyati Krismiyati, “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak,” *Jurnal Office* 3, no. 1 (August 7, 2017): hlm. 43.

sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah organisasi.¹⁴⁹

Dari penjabaran diatas aspek SDM terdiri dari kompetensi dan kreativitas karyawan yang muncul sebagai faktor utama mempengaruhi kinerja perusahaan. Temuan ini menyoroti pentingnya SDM sebagai komponen kunci sumber daya internal dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan meraih kinerja bisnis perusahaan, serta pentingnya berinvestasi dalam SDM.

3. Teori Kinerja (*Applied Theory*)

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggungj awabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penilaian kinerja juga bisa diartikan sebagai proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Kinerja (*performance*) diartikan juga sebagai perwujudan dari bakat dan kemampuan (*capability*); atau hasil nyata dari kompetensi seseorang; dari sisi jabatan” hasil yang dicapai karena fungsi jabatan tertentu pada periode waktu tertentu.¹⁵⁰

Kinerja (performance) is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period (kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula).¹⁵¹

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan

¹⁴⁹Sri langgeng Ratnasari and Mutia Septiani, “Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai,” *Journal of Global Business and Management Review* 2, no. 1 (July 7, 2020): hlm. 41

¹⁵⁰Wahyudin Maguni and Haris Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam,” *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (June 30, 2018): hlm. 100–124

¹⁵¹Maguni dan Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam,”: hlm. 100–124.

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam ekonomi global saat ini, usaha kecil dan menengah (UMKM) dianggap sebagai mesin yang kuat untuk kinerja ekonomi dan pengembangan sebagian besar ekonomi.¹⁵² Pengembangan UMKM di Indonesia merupakan salah satu prioritas dalam pembangunan ekonomi nasional. Hal ini selain karena usaha tersebut merupakan tulang punggung sistem ekonomi kerakyatan yang tidak hanya ditujukan untuk mengurangi masalah kesenjangan antar golongan, pendapatan dan antar pelaku usaha, ataupun pengentasan kemiskinan dan penyerapan tenaga kerja. Lebih dari itu, pengembangannya mampu memperluas basis ekonomi dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempercepat perubahan struktural, yaitu meningkatnya perekonomian daerah dan ketahanan ekonomi nasional.¹⁵³ Sehingga diperlukan kinerja UMKM yang tinggi untuk mendukung pembangunan ekonomi nasional.

Dari penjelasan di atas maka penulis simpulkan bahwa pertama, Teori manajemen oleh George Robert Terry, dijadikan sebagai Grand Theory yang mana konsep *Planning, Organizing, Actuating, Controlling* dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, efektif dan efisien. Dapat penulis sederhanakan bahwa alasan logis penggunaan teori manajemen diharapkan dapat menganalisis variabel yang mempengaruhi kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu.

Kedua, Teori Manajemen Sumber Daya Manusia oleh penulis dijadikan sebagai *middle theory*, hal ini sebagaimana diungkap oleh

¹⁵²Setyowati Subroto, Ira Maya Hapsari, dan Yanti Puji Astutie, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Kabupaten Brebes," *Prosiding SNaPP2016 Sosial, Ekonomi, dan Humaniora*, 2016) : hlm. 8.

¹⁵³I Putu Lanang Eka Sudiarta, I Ketut Kirya, dan I Wayan Cipta, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Bangli," *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha 2*, 2014: hlm. 1-8.

Henry Fayol bahwa: “*management as an integlike discipline*” maksudnya manajemen sebagai disiplin ilmu yang terintegrasi, dimana manajemen harus mampu menggerakkan sumber daya manusia (SDM) pada suatu perusahaan atau instansi tertentu.

Ketiga, Teori Kinerja sebagaimana diutarakan oleh Imam Ghazali dijadikan sebagai *Applied Theory* dalam tesis ini, yang mana pemikiran Al-Ghazali tentang etos kerja berkaitan dengan ekonomi Islam, karena disetiap produk ekonomi Islam pelakunya haruslah menguasai konsep etos kerja. Dengan konsep etos kerja Al-Ghazali tersebut terciptalah semangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar dapat membangun kehidupan yang lebih baik dimasa depan dan konsep etos kerja menurut imam Al-Ghazali memiliki relevansi dengan pemikiran etos kerja pada masa sekarang. Hal ini berarti menunjukkan bahwa etos kerja menurut Al-Ghazali dalam kitab *Ihya Ulumiddin* dapat diterapkan dalam dunia ekonomi dalam dunia global.¹⁵⁴

D. Hipotesis

Penelitian ini mencoba menghubungkan variabel-variabel perubahan, kemampuan manajerial, komitmen organisasi, karakter sumber daya insani terhadap kinerja UMKM. Penelitian tentang UMKM di Provinsi Bengkulu masih sangat terbatas yang menghubungkan elemen-elemen perubahan, kemampuan manajerial, komitmen organisasi, karakter sumber daya insani yang mencari besar pengaruhnya terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu.

H1 : Perubahan berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM.

H2 : Kemampuan Manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM.

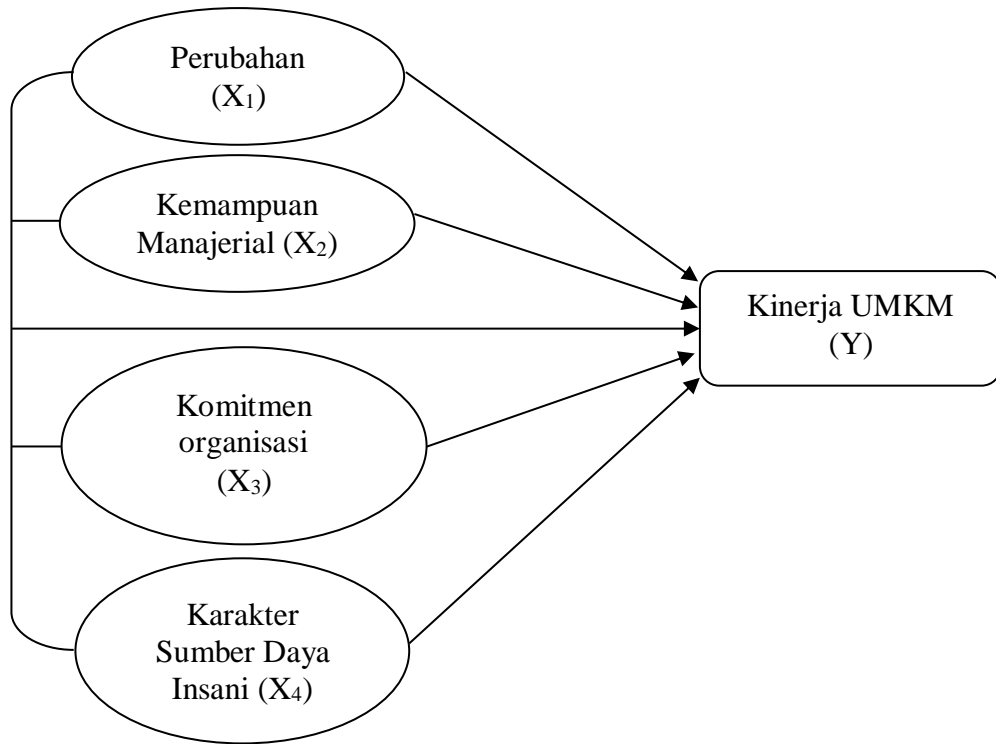
H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM.

H4 : Karakter Insani positif terhadap kinerja UMKM

¹⁵⁴Al-ghazali, *Mutiara Ihya Ulumuddin*, trans. Iwan Kurniawan (PT Mizan Pustaka, 2014): hlm. 73

H5: Perubahan, Kemampuan Manajerial, Komitmen Organisasi, dan Karakter Insani secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM

Model yang bisa diasumsikan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1 Hipotesis Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Ditinjau dari pendekatan yang digunakan, studi ini adalah studi yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal ini disebabkan karena tahap pencarian jawaban atas rumusan masalah dalam studi ini menggunakan kerangka jawaban atas studi teoritik. Dari studi teoritik ditemukan dan disusun konstruk yang merupakan jawaban atas pertanyaan yang muncul. Konstruk atau variabel tersebut digunakan untuk mengukur dan dijadikan dasar penyusunan hipotesis.¹⁵⁵

Penelitian ini, dilihat dari sifat permasalahannya, bertujuan untuk menemukan penjelasan atas hubungan (proposisi) kausalitas antar variabel dan menemukan jawaban dari pengujian hipotesis yang dilakukan. Penelitian ini tergolong penelitian eksplanatori. Studi eksplanatori merupakan studi yang dilakukan untuk mencari penjelasan mengenai hubungan dan pengaruh antar variabel.¹⁵⁶

Berdasarkan proses pengumpulan datanya, penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan pendekatan retrospective, yaitu berusaha mengumpulkan data dari fenomena yang telah muncul tanpa ada intervensi dari peneliti.¹⁵⁷

B. Subjek dan objek penelitian

Subjek penelitian adalah sebagai benda, hal, atau orang yang menjadi tempat dimana variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan.¹⁵⁸ Subjek dalam penelitian adalah UMKM Provinsi Bengkulu.

¹⁵⁵ P.T.B. Aksara, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bumi Aksara, 2021): hlm. 52

¹⁵⁶ Dr. Drs. Ismail Nurdin and Dra. Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial* (Media Sahabat Cendekia, 2019): hlm. 63.

¹⁵⁷ S. Siyoto and M.A. Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Literasi Media Publishing, 2015): hlm. 43.

¹⁵⁸ Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik," 2013): hlm. 115.

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi pusat atau fokus dalam penelitian atau bisa diartikan segala sesuatu yang menjadi sasaran dalam penelitian.¹⁵⁹ Dalam penelitian ini objek adalah UMKM yang memenuhi kriteria sebagai responden.

C. Tempat atau Lokasi Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada UMKM Provinsi Bengkulu tahun 2022-2023.

D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dianalisis sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

¹⁶⁰ Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel, yaitu:

a. Variabel independen (X)

Variabel independen atau biasa juga disebut variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel ini diasumsikan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini variabel independen nya adalah Perubahan (X1), Kemampuan manajerial (X2), Komitmen Organisasi (X3), Karakter SDI (X4)

1) Perubahan

Menurut Hermawan,¹⁶¹ *change-driver* adalah teknologi, ekonomi dan pasar. Indikator perubahan dalam penelitian ini adalah teknologi dan pasar. Teknologi diukur dari bagaimana UMKM menerapkan teknologi dalam usahanya. Teknologi

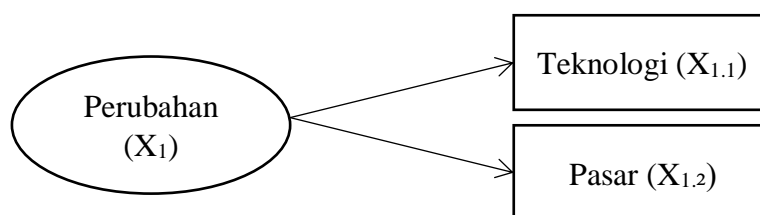
¹⁵⁹ Kuncoro, "Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Jakarta: Erlangga," hlm. 284.

¹⁶⁰ Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik," hlm. 84.

¹⁶¹ Kertajaya, *Marketing Plus 2000/SC Siasat Memenangkan Persaingan Global*. hlm. 42

dilihat dari bagaimana UMKM menyikapi dan menerapkan perkembangan teknologi untuk produknya yang sesuai dengan selera konsumen. Pasar yang selalu dinamis dan berubah mengakibatkan perubahan pada selera, gaya hidup dan pengetahuan konsumen yang berbeda satu sama lainnya.

Indikator yang membangun variabel perubahan terdiri dari 9 sub indikator, yaitu; 1) kesesuaian teknologi dan pasar, 2) kesesuaian teknologi dan SDM, 3) sistem informasi terpadu, 4) pemenuhan kebutuhan konsumen, 5) pemenuhan kepuasan konsumen, 6) produk yang beda, 7) produk sesuai selera pasar, 8) jaringan distribusi, dan 9) selera konsumen.



Gambar 2 Indikator Perubahan

2) Kemampuan Manajerial

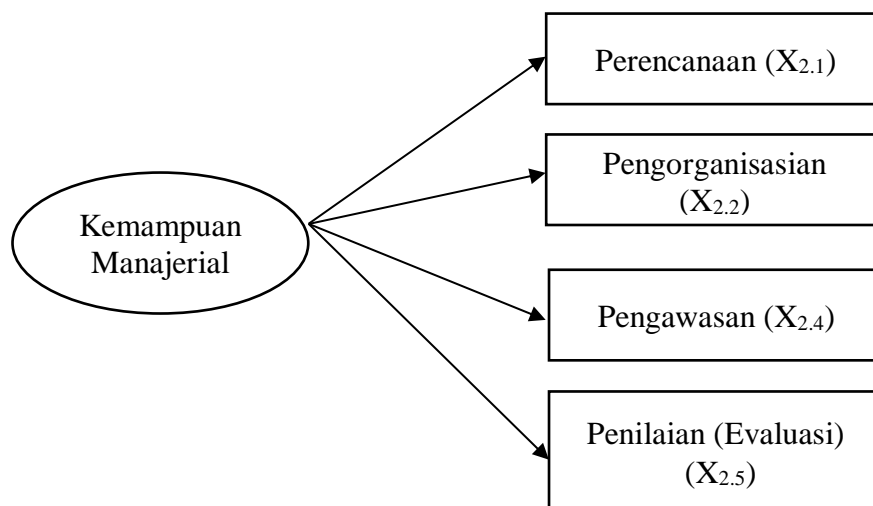
Dalam penelitian ini menerangkan bahwasanya kemampuan manajerial merupakan aspek yang sangat penting, dimana kemampuan manajerial ini akan mempengaruhi organisasi dalam memberdayakan tenaga kerja serta dapat mengelola tenaga kerja menjadi lebih produktif. Kemampuan manajerial juga akan berdampak pada strategi bersaing suatu organisasi maupun perusahaan.

Indikator kemampuan manajerial terdiri dari 4 yaitu sebagaimana dijelaskan oleh tangkilisan¹⁶² dan handoko¹⁶³ dalam

¹⁶² Tangkilisan, *Dasar-Dasar Manajemen*. hlm. 24

¹⁶³ Handoko, "Manajemen Edisi 2. Yogyakarta.", hlm. 53

penelitiannya yaitu: 1) Perencanaan, 2) Pengorganisasian, 3) Pengawasan 4) Penilaian (Evaluasi)

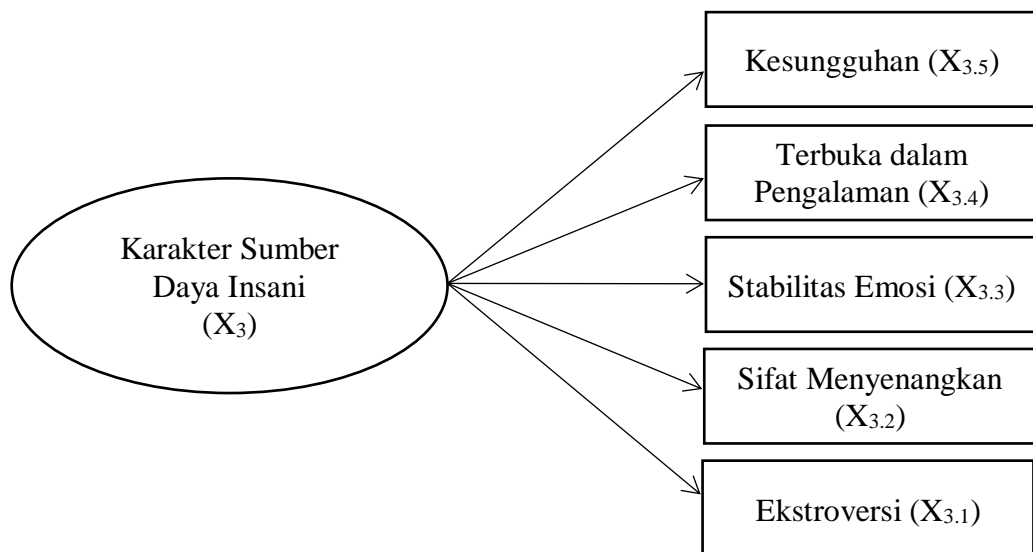


Gambar 3 Indikator Kemampuan Manajerial

3) Karakter Insani

Karakter adalah kepribadian yang melekat pada diri seseorang. Menurut Luthans¹⁶⁴ ciri kepribadian tersebut adalah kesungguhan untuk dapat diandalkan, pekerja keras, teratur, disiplin diri, gigih dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan stabilitas emosi adalah kemampuan untuk tetap tenang, aman, senang dan tidak khawatir. Sifat menyenangkan bisa dilihat dari sikap yang kooperatif, hangat, penuh perhatian, sopan, baik dan dapat dipercaya. Ekstraversi artinya dapat bersosialisasi dengan siapa saja, bersifat terbuka, ramah, asertif, suka berteman, dan terbuka pada pengalaman. Maksudnya, mempunyai rasa ingin tahu yang besar terhadap pekerjaannya, intelek, terpelajar, kreatif, fleksibel dan mempunyai daya imajinatif untuk berkembang.

¹⁶⁴ Luthans;, Purwanti, and Andhika, *Perilaku Organisasi*. Hlm. 41

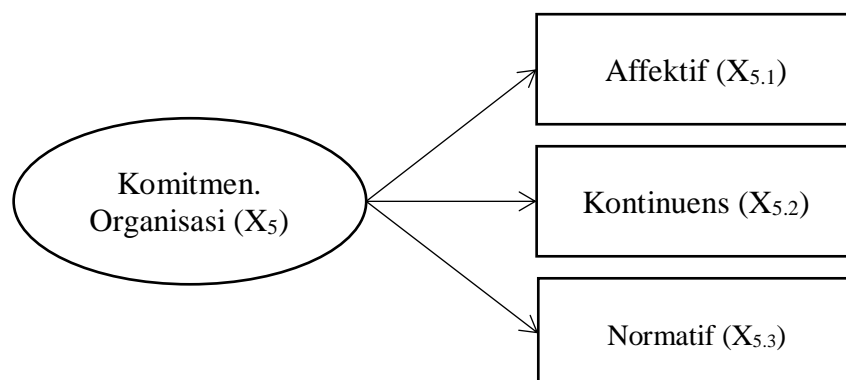


Gambar 4 Indikator Karakter Sumber Daya Insani

Lebih lanjut, indikator yang membangun variabel karakter sumber daya insani memiliki 17 sub indikator, yaitu; 1) mudah bergaul, 2) semangat tinggi, 3) emosi positif, 4) percaya pada orang lain, 5) terus terang, 6) simpatik, 7) gelisah, 8) marah, 9) bergantung pada orang lain, 10) imajinatif, 11) berkeinginan mencoba hal baru, 12) berpikiran terbuka, 13) menguji nilai agama, 14) sanggup bekerja, 15) mampu mengorganisasi, 16) memegang prinsip dan 17) mampu mengatur diri sendiri.

4) Komitmen Organisasi

Allen Mayer membagi komitmen menjadi 3 komponen yaitu Komitmen Affektif, komitmen kontinuens, dan komitmen normatif. Indikator yang membangun variabel kompetensi sumber daya insani memiliki 9 sub indikator, yaitu 1) kesediaan berusaha keras, 2) suasana perusahaan yang bagus untuk bekerja, 3) loyalitas, 4) kesediaan menerima semua tugas, 5) kesamaan nilai, 6) menjadi bagian dari perusahaan, 7) perusahaan mampu menginspirasi kinerja, 8) kepedulian terhadap perusahaan dan 9) kesalahan memutuskan bekerja di perusahaan.



Gambar 5 Indikator Komitmen Organisasi

b. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang keberadaannya dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dinamakan variabel terikat atau dependen karena kondisi atau variasinya terikat atau dipengaruhi oleh variabel lain yaitu dipengaruhi oleh variabel bebas.¹⁶⁵ Variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah Kinerja UMKM Provinsi Bengkulu.

1) Kinerja UMKM

Kinerja UMKM pada penelitian ini menggunakan pengukuran *Balanced Scorecard* (BSC). Menurut Kaplan dan Norton.¹⁶⁶ kinerja diukur berdasarkan empat perspektif, yaitu perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis (internal), serta perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Penjabaran keempat indikator tersebut adalah sebagai berikut :

Perspektif Keuangan. Tolok ukur kinerja keuangan adalah rentabilitas ekonomis (return on aset), persentase peningkatan laba dari tahun ke tahun, revenue mix dan efisiensi biaya.

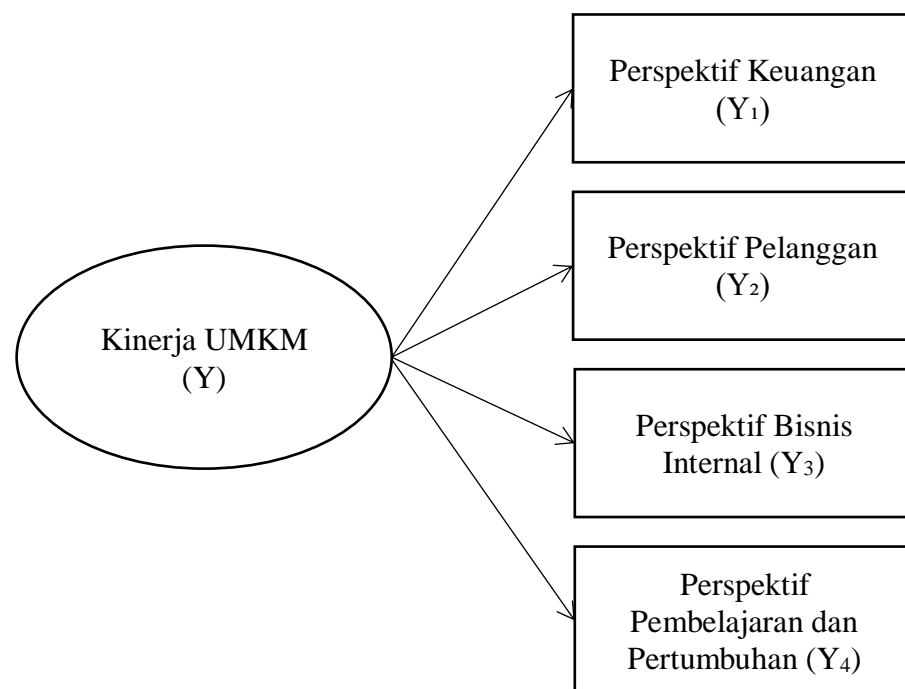
¹⁶⁵ Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, hlm. 217.

¹⁶⁶ Kaplan and Norton, *Balanced Scorecard*, (2000): hlm. 231

Perspektif Pelanggan. Perspektif pelanggan mempunyai dua kelompok pengukuran yaitu: customer core measurement (pangsa pasar) dan customer value preposition (pendapatan).

Perspektif Proses Bisnis Internal. Proses inovasi merupakan proses dimana perusahaan berusaha menggali kebutuhan pelanggan dan menciptakan produk yang dibutuhkan. Kegiatan proses layanan purna jual meliputi pemberian jaminan purna jual dan reparasi, penanganan terhadap faktor produk yang diterima, garansi, barang rusak dan pembayaran pelanggan.

Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran. Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran memberikan tolok ukur bagi perusahaan melalui employee capabilities, information sistem capabilities, motivation, empowerment dan alignment.¹⁶⁷



Gambar 6 Indikator Kinerja UMKM

¹⁶⁷ Kaplan and Norton. hlm. 213

Indikator yang membangun variabel kinerja UMKM terdiri dari 20 sub indikator. Sub indikator tersebut antara lain adalah; 1) rata-rata pendapatan, 2) peningkatan penjualan, 3) harga produk, 4) laba perusahaan, 5) efisiensi biaya, 6) pembelian berulang, 7) pelanggan baru, 8) jaringan, 9) kepuasan pelanggan atas produk, 10) manfaat produk oleh konsumen, 11) perhatian perusahaan terhadap peningkatan manfaat untuk konsumen, 12) produk baru, 13) produk baru yang dapat diterima konsumen, 14) pemenuhan order, 15) ketersediaan produk, 16) return penjualan karena order, 17) return produk karena kualitas, 18) peningkatan kemampuan karyawan meningkatkan kinerja, 19) peningkatan gaji karyawan, dan 20) kepuasan karyawan meningkatkan kinerja.

Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, di mana jawaban tertinggi diberi skor 5 dan jawaban terendah diberi skor 1. Sedangkan, untuk pertanyaan yang negatif diberi nilai sebaliknya. Total skor pada item ini berkisar antara 1 sampai 5.

2. Definisi Operasional Variabel.

Ringkasan definisi operasional variabel, konstruk penelitian, sub indikator, teori dasar pengembangan, serta nomer item pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3 Ringkasan Definisi Operasional

| Variabel | Konstruk | Pertanyaan | Sub Indikator | Referensi |
|--------------------------------|----------------------------------|------------|---|--------------------|
| Perubahan (X ₁) | Teknologi (X _{1.1}) | 1-3 | a. Kesesuaian teknologi dan pasar b. Kesesuaian teknologi dan SDM c. Sistem Informasi terpadu | Hermawan (2000) |
| | Pasar | 4-9 | d. Pemenuhan | |

| Variabel | Konstruk | Pertanyaan | Sub Indikator | Referensi |
|--|--|------------|--|--------------------|
| | (X _{1.2}) | | kebutuhan konsumen e. Pemenuhan kepuasan konsumen f. Produk yang beda g. Produk sesuai selera pasar h. Jaringan distribusi i. Selera konsumen | |
| Kemampuan Manajerial (X ₂) | Kemampuan Perencanaan (X _{2.1}) | 1-6 | a. Merumuskan misi dan tujuan b. Menentukan sasaran perusahaan secara realistis c. Menentukan kriteria mencapai misi dan tujuan perusahaan d. Menentukan program standar isi rencana kerja e. Menentukan program standar perusahaan f. Menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja | Tangkilisan (2005) |
| | Kemampuan Pengorganisasian (X _{2.2}) | 7-9 | g. Menempatkan pegawai sesuai kepatutan dan | |

| Variabel | Konstruk | Pertanyaan | Sub Indikator | Referensi |
|----------|---|------------|--|-----------|
| | | | <p>kelayakan yang dimilikinya</p> <p>h. Memberdayakan pegawai secara optimal</p> <p>i. Melibatkan pegawai dalam menentukan target pencapaian perusahaan</p> | |
| | Kemampuan Pergerakan (X _{2.3}) | 10-13 | <p>j. Mengarahkan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya</p> <p>k. Menggerakkan pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien</p> <p>l. Memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan maksimal</p> <p>m. Mengkoordinasikan pegawai dan kegiatan perusahaan</p> | |
| | Kemampuan Penilaian/ Evaluasi (X _{2.4}) | 14-17 | <p>n. Menentukan metode dan langkah mengukur keberhasilan program perusahaan</p> <p>o. Merumuskan indikator mengukur</p> | |

| Variabel | Konstruk | Pertanyaan | Sub Indikator | Referensi |
|-----------------------------------|--|------------|---|----------------|
| | | | keberhasilan program perusahaan p. Evaluasi kinerja digunakan sebagai penyusunan program perusahaan q. Evaluasi kinerja digunakan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan | |
| Karakter Insani (X ₃) | Ekstroversi (X _{3.1}) | 1-3 | a. Mudah bergaul b. Semangat tinggi c. Emosi positif | Luthans (2005) |
| | Sifat Menyenangkan (X _{3.2}) | 4-6 | d. Percaya pada orang lain e. Terus terang f. Simpatik | |
| | Stabilitas Emosi (X _{3.3}) | 7-9 | g. Gelisah h. Marah i. Bergantung pada orang lain | |
| | Terbuka dalam Pengalaman (X _{3.4}) | 10-13 | j. Imajinatif k. Berkeinginan mencoba hal | |

| Variabel | Konstruk | Pertanyaan | Sub Indikator | Referensi |
|---------------------------------------|---------------------------------|------------|--|--------------------|
| | | | baru l. Pikiran terbuka m. Menguji nilai agama | |
| | Kesungguhan (X _{3.5}) | 14-17 | n. Sanggup melakukan o. Mampu mengorganisasi p. Memegang prinsip q. Mampu mengatur diri sendiri | |
| Komitmen Organisasi (X ₅) | Affektif (X _{5.1}) | 1-4 | a. Kesiediaan berusaha keras | Allen Meyer (1999) |
| | Kontinuens (X _{5.2}) | | b. Suasana perusahaan yang bagus untuk bekerja c. Loyalitas d. Kesiediaan menerima tugas | |
| | Normatif (X _{5.3}) | 5-9 | e. Kesamaan nilai f. Menjadi | |

| Variabel | Konstruk | Pertanyaan | Sub Indikator | Referensi |
|------------------|--|------------|---|--------------------------|
| | | | bagian dari perusahaan g. Perusahaan mampu menginspirasi kinerja h. Peduli pada perusahaan i. Kesalahan memutuskan bekerja di perusahaan | |
| Kinerja UMKM (Y) | Perspektif Keuangan (Y ₁) | 1-5 | a. Rata-rata pendapatan b. Peningkatan penjualan c. Harga produk d. Laba perusahaan e. Efisiensi biaya | Kaplan dan Norton (1996) |
| | Perspektif Pelanggan (Y ₂) | 6-11 | f. Pembelian berulang g. Pelanggan baru h. Jaringan i. Kepuasan pelanggan | |

| Variabel | Konstruk | Pertanyaan | Sub Indikator | Referensi |
|----------|---|------------|---|-----------|
| | | | atas produk j. Manfaat produk oleh konsumen k. Perhatian perusahaan terhadap peningkatan manfaat untuk konsumen | |
| | Perspektif Bisnis Internal (Y ₃) | 12-17 | l. Produk baru m. Produk baru bisa diterima konsumen n. Pemenuhan order o. Ketersediaan produk p. <i>Return</i> penjualan karena order q. <i>Return</i> produk karena kualitas | |
| | Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan (Y ₄) | 18-20 | r. Peningkatan kemampuan karyawan | |

| Variabel | Konstruk | Pertanyaan | Sub Indikator | Referensi |
|----------|----------|------------|---|-----------|
| | | | meningkatkan kinerja s. Peningkatan gaji karyawan t. Kepuasan karyawan meningkatkan kinerja | |

E. Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampling

1. Populasi

Populasi adalah seluruh subjek dalam penelitian atau jumlah keseluruhan dari unit analisis yang karakteristiknya akan diduga.¹⁶⁸ Berdasarkan penjelasan ini, populasi pada penelitian ini adalah seluruh UKM yang ada di Daerah Provinsi Bengkulu 9 *kabupaten*, 1 kotamadya yaitu Bengkulu Selatan, Bengkulu Tengah, Bengkulu Utara, Kaur, Kepahiang, Lebong, Mukomuko, Rejang Lebong, Seluma.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang ingin diteliti. Sampel dianggap perwakilan dari populasi yang mewakili keseluruhan objek yang diamati. Menurut jogiyanto¹⁶⁹ Banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat ditentukan berdasar banyaknya parameter atau indikator yang digunakan dalam model dikalikan 5 hingga 6 banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat ditentukan berdasar banyaknya parameter atau indikator yang

¹⁶⁸ Sigit Hermawan and S.E.M.M. Amirullah, *Metode Penelitian BisNIS: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif* (Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2021): hlm. 53.

¹⁶⁹ Jogiyanto, *Konsep Dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Penerbit YKPN, 2011): hlm 72.

digunakan dalam model memiliki 18 indikator. Peneliti menyebarkan 212 kuesioner pada penelitian ini. Kuesioner dapat diolah sebanyak 116 butir dengan kriteria inklusi pemilik beragama Islam dengan berbagai macam produk-produk yang ada di Provinsi Bengkulu.

3. Teknik Penentuan Sampling

Teknik penentuan sampling dalam penelitian yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Teknik ini merupakan teknik non probability sampling yang lebih tinggi kualitasnya.¹⁷⁰ Batas-batas berdasarkan ciri subjek yang akan dijadikan sampel penelitian. Secara lengkap, ciri subjek yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

1. Responden adalah pelaku usaha (UMKM);
2. Responden adalah UMKM di Daerah Provinsi Bengkulu yang sudah berjalan minimal 2 tahun;
3. Responden merupakan UMKM yang dibiayai oleh perbankan Syariah
4. Responden ada dalam binaan Disperindagkop (Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM) Provinsi Bengkulu.

F. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis dan menyelidiki masalah yang sedang diteliti.¹⁷¹ Kegunaan instrumen penelitian antara lain sebagai alat pencatat informasi yang disampaikan oleh responden. Salah satu cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyebarkan angket (kuesioner) kepada responden yang berisi uraian teori dan dikembangkan lagi menjadi indikator-indikator variabel dan dijabarkan kedalam butir-butir pertanyaan.

¹⁷⁰ B. Sumargo, *TEKNIK SAMPLING* (UNJ PRESS, 2020): hlm. 63

¹⁷¹ Hermawan and Amirullah, *METODE PENELITIAN BISNIS: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*, 2021): hlm. 97.

Dalam mengukur jawaban responden pada pengaruh perubahan, kemampuan manajerial, komitmen organisasi, dan karakter sumber daya insani serta kinerja umkm di Provinsi Bengkulu menggunakan Seluruh indikator diukur menggunakan skala dengan lima pilihan jawaban, dimana jawaban tertinggi diberi skor 5 dan jawaban terendah diberi skor 1. Sedangkan, untuk pertanyaan yang negatif diberi nilai sebaliknya. Total skor pada item ini berkisar antara 1 sampai 5. Ringkasan definisi operasional variabel, konstruk penelitian, sub indikator, teori dasar pengembangan, serta nomer item pertanyaan.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah / valid tidak suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menggunakan uji validitas digunakan Korelasi *Product Moment* / korelasi *bivariate*. Korelasi *bivariate* digunakan untuk mencari keeratan hubungan dan arah hubungan yakni semakin tinggi nilai korelasi maka semakin tinggi keeratan hubungan variabel. Dalam uji validitas penelitian ini dapat digunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) dan dapat pula digunakan rumus teknik korelasi *product moment pearson/bivariate pearson*, dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r &= \text{Koefisien Korelasi} \\
 N &= \text{Jumlah Responden} \\
 X &= \text{Skor Pertanyaan} \\
 Y &= \text{Skor Total}
 \end{aligned}$$

Selanjutnya dari hasil perhitungan tersebut dapat diberi interpretasi terhadap korelasi itu, maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Baik |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 1% atau 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji dua sisi signifikan 0,05 atau 0,01) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- 2) Jika r hitung $< r$ tabel (uji dua sisi signifikan 0,05 atau 0,01) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto reabilitas berhubungan dengan kepercayaan, yakni bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dikarenakan instrumen tersebut sudah baik.²⁷⁴ Jadi reabilitas merupakan alat mengukur satu set daftar pertanyaan yang merupakan indikator variabel-variabel yang diteliti, pentingnya memiliki reabilitas instrumen pengukuran yakni setidaknya untuk dua alasan:

- 1) Reabilitas merupakan suatu prasyarat bagi validitas pengujian
- 2) Penelitian menghendaki agar bisa menentukan pengaruh dan suatu variabel atas variabel lainnya.

Mencari koefisien reabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha*:²⁷⁵

= Reabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

= Jumlah varian butir

= Varian total

Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 atau 0,01 artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment* atau bisa menggunakan tingkat reliabilitas suatu konstruk dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu langsung ke masyarakat dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan pada responden yang terpilih sebagai sampel. Adapun model kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup.

2. Dokumentasi

Pengumpulan Data dengan Dokumen (Studi Dokumen) Kata dokumen berasal dari bahasa latin yaitu *docere*, yang berarti mengajar. Pengertian dari kata dokumen menurut Louis Gottschalk seringkali digunakan para ahli dalam dua pengertian, yaitu pertama, berarti sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan daripada kesaksian lisan, artefak, peninggalan-peninggalan terlukis, dan petilasan-petilasan arkeologis. Pengertian kedua, diperuntukan bagi surat-surat resmi dan surat-surat negara seperti surat perjanjian, undang-undang, hibah, konsesi, dan lainnya. Lebih lanjut, Gottschalk menyatakan bahwa dokumen (dokumentasi) dalam pengertiannya yang lebih luas berupa setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik itu yang berupa tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis. Studi dokumentasi Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, catatan harian, sejarah kehidupan, peraturan, kebijakan atau karya-karya monumental seseorang.

I. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini berbentuk data primer. Data primer yang diperlukan dikumpulkan dengan melakukan penelitian lapangan, yaitu langsung ke masyarakat dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan pada responden yang terpilih sebagai sampel. Adapun model kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup.

2. Dokumentasi

Pengumpulan Data dengan Dokumen (Studi Dokumen) Kata dokumen berasal dari bahasa latin yaitu *docere*, yang berarti mengajar. Pengertian dari kata dokumen menurut Louis Gottschalk seringkali digunakan para ahli dalam dua pengertian, yaitu pertama, berarti sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan daripada kesaksian lisan, artefak, peninggalan-peninggalan terlukis, dan petilasan-petilasan arkeologis. Pengertian kedua, diperuntukan bagi surat-surat resmi dan surat-surat negara seperti surat perjanjian, undang-undang, hibah, konsesi, dan lainnya. Lebih lanjut, Gottschalk menyatakan bahwa dokumen (dokumentasi) dalam pengertiannya yang lebih luas berupa setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik itu yang berupa tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis. Studi dokumentasi Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, catatan harian, sejarah kehidupan, peraturan, kebijakan atau karya-karya monumental seseorang.¹⁷²

J. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah statistik deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah

¹⁷² Sigit Hermawan and S.E.M.M. Amirullah, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif* (Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2021), hlm. 68.

terkumpul. Membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah. Kegiatan dalam analisis data meliputi analisis terhadap data sampel, tabulasi data, penyajian dan deskripsi data, serta menguji hipotesis. Untuk mempermudah dan menjamin akurasi hasil perhitungan maka dalam proses perhitungannya akan alat bantu (*Software*) SPSS.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif yang dilakukan dengan cara analisis terhadap kinerja UMKM dari masing-masing variabel. Sebagai penelitian kuantitatif, maka dalam perumusan analisis statistik serta model matematisnya yang didasarkan pada model penelitian (keseluruhan hubungan antar variabel).

1. Analisis uji asumsi klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar enam asumsi klasik tiga asumsi klasik yang mendasari model regresi linier.

Ketiga asumsi tersebut adalah autokorelasi (*autocorrelation*), heteroskedastisitas (*heteroscedasticity*) dan multikolinearitas (*multicollinearity*).

a. Normalitas (*Normality*)

Pengujian normalitas data ditujukan untuk memastikan apakah data yang digunakan pada regresi SOLS (*simple ordinary least square*), menyebar atau berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 14.0. Kesimpulan normalitas data didapat dari *p-value* yang ditemukan dari masing-masing variabel. Bila *p-value* lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan (dalam penelitian ini adalah 5% atau $\alpha=0,05$),

sehingga apabila nilai $p \leq \alpha$, maka data menyebar secara tidak normal dan sebaliknya adalah normal.

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel bebas dinyatakan sebagai kombinasi linier dengan variabel bebas lainnya. Jika suatu model regresi mengandung multikolinearitas, maka kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel bebas. Cara umum untuk mendeteksi adanya multikolinier dalam model ialah dengan melihat bahwa adanya R^2 yang tinggi dalam model, tetapi tingkat signifikansi statistik t -nya sangat kecil dari regresi tersebut dan cenderung banyak yang tidak signifikan. Selain itu, untuk menguji multikolinier, bisa dilihat dari matrik korelasinya. Biasanya, jika masing-masing variabel bebas berkorelasi lebih besar dari 0,8, maka model tersebut termasuk yang memiliki atau terdapat masalah multikolinieritas atau yang cukup kuat ada indikasi multikolinieritas.

c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas pada suatu model regresi akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil taksiran menjadi kurang dari semestinya sehingga tidak memenuhi unsur *BLUE (Best Linear Unbiased Estimation)*. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian gejala heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *White Heteroskedasticity*, yang secara langsung dimasukkan pada model ketika model tersebut diuji.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan

analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:¹⁷³

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Y' = nilai pengaruh yang diprediksikan

a = konstanta atau bilangan harga X = 0

b = koefisien regresi

X = nilai variabel dependen

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah perubahan, kemampuan manajerial, komitmen organisasi, karakter sumber daya insani sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja. Metode analisis ini menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*).

Adapun bentuk persamaannya yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Y = Koefisien Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien perubahan

b₂ = Koefisien kemampuan manajerial

b₃ = Koefisien komitmen organisasi

b₄ = Koefisien karakter sumber daya insani

X₁ = Variabel perubahan

X₂ = Variabel kemampuan manajerial

X₃ = Variabel komitmen organisasi

X₄ = Variabel karakter sumber daya insani

e = Standart Error

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik T, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi.

3. Uji Hipotesa

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara *parsial* masing-masing variabel. Hasil

¹⁷³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2008).hlm.32

Uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig. dengan kriteria:¹⁷⁴

- 1) Jika probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 2) Jika probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. dengan criteria:¹⁷⁵

- 1) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *R Square*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*.

¹⁷⁴Suryani and Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015). Hlm.54

¹⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 5th ed. (Bandung: Alfabeta, 2005). hlm. 37

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi UMKM di Provinsi Bengkulu

Penelitian tesis ini dilakukan di 10 UMKM yang ada di Kabupaten dan Kota di Provinsi Bengkulu, meliputi: 1) Kota Bengkulu; 2) Kaur; 3) Bengkulu Selatan; 4) Seluma; 5) Bengkulu Tengah; 6) Bengkulu Utara; 7) Mukomuko; 8) Kepahiang; 9) Rejang Lebong; dan 10) Lebong.

1. Visi dan Misi UMKM Provinsi Bengkulu

Adapun visi dan misi dinas koperasi, UKM Provinsi Bengkulu yakni, Visi “Terwujudnya lembaga pemerintahan daerah yang terdepan dalam pemberdayaan Koperasi, usaha kecil dan menengah yang mandiri dan berdaya saing”. Sedangkan Misinya antara lain:

- a. Mewujudkan tata kelola lembaga pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*).
- b. Meningkatkan kemandirian dan daya saing koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah.

Adapun tugas pokok dinas koperasi, UKM Provinsi Bengkulu sesuai dengan dasar hukum pembentukan dinas, yakni bahwa dinas koperasi, usaha kecil dan menengah Provinsi Bengkulu mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan bidang Koperasi dan UMKM yang menjadi wewenang Provinsi, Tipe dinas koperasi, usaha kecil dan menengah Provinsi Bengkulu dengan tipologi A, dinas koperasi, usaha kecil dan menengah Provinsi Bengkulu berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Adapun fungsi dinas koperasi, UKM Provinsi Bengkulu diantaranya meliputi:

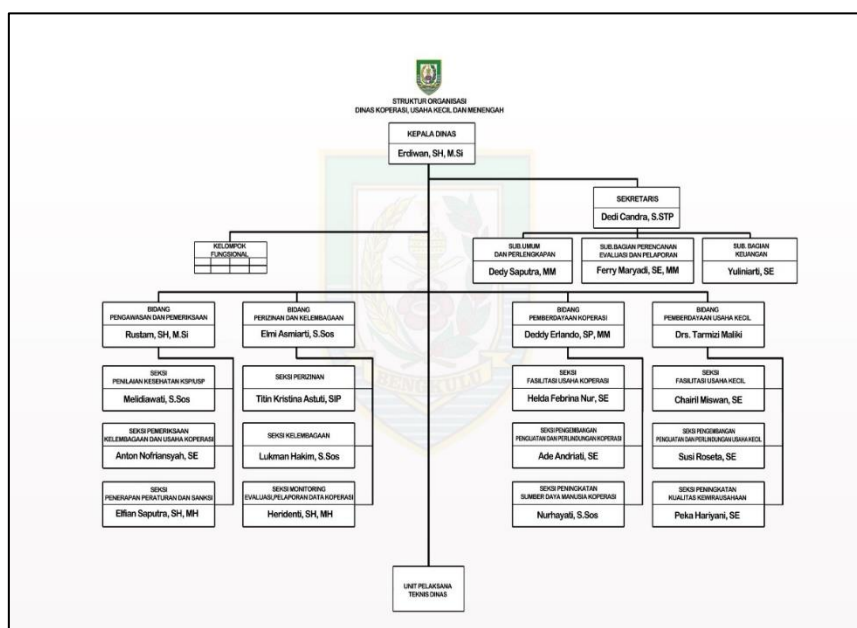
- a. Penetapan penerbitan izin usaha simpan pinjam untuk koperasi dan pembukaan kantor cabang, cabang pembantu serta kantor kas KSP;

- b. dengan wilayahh keanggotaan lintas daerah kabupaten/kota dalam satu daerah Provinsi;
- c. Penetapan hasil pemeriksaan, pengawasan dan penilaian kesehatan dan KSP/USP yang wilayahh keanggotaannya lintas daerah Kab/Kota dalam satu daerah Provinsi;
- d. Pengkoordinasian pendidikan, pelatihan, pemberdayaan dan perlindungan serta pengembangan bagi koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah; dan
- e. Pelaksanaan administrasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bengkulu.

Adapun lokasi kantor dinas koperasi, UKM Provinsi Bengkulu berada di Jl. Basuki Rahmat No.10, Padang Jati, Kec. Ratu Samban, Kota Bengkulu, Bengkulu 38222, telepon (0736) 22091 Fax. (0736) 344595 dinaskoperasiukmprovbkl@gmail.com.

2. Struktur Organisasi UMKM Provinsi Bengkulu

Struktur Organisasi Dinas Koperasi, UKM Provinsi Bengkulu dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini:



Gambar 7 Struktur Organisasi UMKM Provinsi Bengkulu

3. Daftar UMKM di Provinsi Bengkulu

Adapun Data UMKM yang ada di Provinsi Bengkulu pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Data UMKM Provinsi Bengkulu

| No. | Kab/Kota | Sektor | | | | Jumlah |
|---------------|------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|
| | | Industri | Perdagangan | Aneka Jasa | Pertanian | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Kota Bengkulu | 4.647 | 32.313 | 8.742 | - | 45.702 |
| 2 | Kaur | 1.864 | 7.836 | 1.118 | 2.755 | 13.573 |
| 3 | Bengkulu Selatan | 321 | 1.799 | 847 | 64 | 3.031 |
| 4 | Seluma | 2.820 | 572 | 530 | 73 | 3.995 |
| 5 | Bengkulu Tengah | 100 | 2.954 | 351 | 871 | 4.276 |
| 6 | Bengkulu Utara | 3.503 | 24.590 | 5.662 | 1.987 | 35.742 |
| 7 | Mukomuko | 1.023 | 3.773 | 256 | 633 | 5.685 |
| 8 | Kepahiang | 380 | 1.826 | 509 | 597 | 3.312 |
| 9 | Rejang Lebong | 2.548 | 28.546 | 2.315 | 3.576 | 36.985 |
| 10 | Lebong | 339 | 3.223 | 366 | 111 | 4.039 |
| JUMLAH | | 17.545 | 107.432 | 20.696 | 10.667 | 156.340 |

Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bengkulu (22 Februari 2022).¹⁷⁶

a. Profil UMKM Kota Bengkulu

Berdasarkan pada data dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bengkulu pada tanggal 22 Februari 2022, bahwa di Kota Bengkulu terdapat sebanyak 45.702 UMKM meliputi 4 sektor antara lain:

Sektor Industri = 4.647 buah

Sektor Perdagangan = 32.313 buah

Sektor Aneka jasa= 8.742 buah

Sektor pertanian= 0 buah

1) Program Kegiatan UMKM Kota Bengkulu

Dalam menjalankan Tugas, Pokok dan Fungsi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu, tidak terlepas dari dukungan Dana dan Anggaran yang tercantum dalam APBD Kota Bengkulu yang disusun dalam DPA –

¹⁷⁶ Diskominfotik Provinsi Bengkulu, "Sekilas Bengkulu.", diakses 22 Februari 202, Pukul 05.14 Wib

Perangkat Daerah Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu dengan Program dan Kegiatan sebagai berikut:

a) Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

- (1) Program Jasa Surat Menyurat
- (2) Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
- (3) Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor
- (4) Penyediaan jasa administrasi keuangan
- (5) Penyediaan alat tulis kantor
- (6) Penyediaan Barang cetakan dan Penggandaan
- (7) Penyediaan komponen instalasi listrik / penerangan bangunan kantor
- (8) Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
- (9) Penyediaan bahan bacaan, dan peraturan perundang-undangan
- (10) Penyediaan makanan dan minuman
- (11) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah
- (12) Penyediaan jasa pendukung dan administrasi / keamanan / teknis perkantoran

b) Program Peningkatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

- (1) Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor
- (2) Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional

c) Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

- (1) Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
- (2) Program Satu Miliar Satu Kelurahan (Samisake)
- (3) Penguatan Kapasitas Lembaga Keuangan Mikro

d) Program Pengembangan Kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif Usaha Kecil dan Menengah

- (1) Memfasilitasi peningkatan kemitraan usaha bagi Usaha Mikro Kecil Menengah
- (2) Pemberdayaan UKM melalui Penguatan Kapasitas kelembagaan dan Manajemen Keuangan Usaha
- (3) Memfasilitasi Anggota Koperasi dalam Pameran Tingkat Nasional

e) Program Pengembangan Sistem Pendukung Usaha Bagi Usaha Mikro Kecil Menengah

- (1) Penyelenggaraan Promosi produk Usaha Mikro Kecil menengah
- (2) Pendataan dan Sosialisasi UMKM
- (3) Penilaian Kesehatan ke KSP / USP
- (4) Pembinaan Supervisi serta Monitoring dan Evaluasi Bagi Koperasi
- (5) Pelatihan dan pengembangan kewirausahaan Produk Unggulan Daerah

f) Program Peningkatan kualitas kelembagaan Koperasi

- (1) Pembinaan pengawasan, dan penghargaan koperasi berprestasi
- (2) Pelatihan, Bimbingan Teknis dan Pendampingan Koperasi / UKM

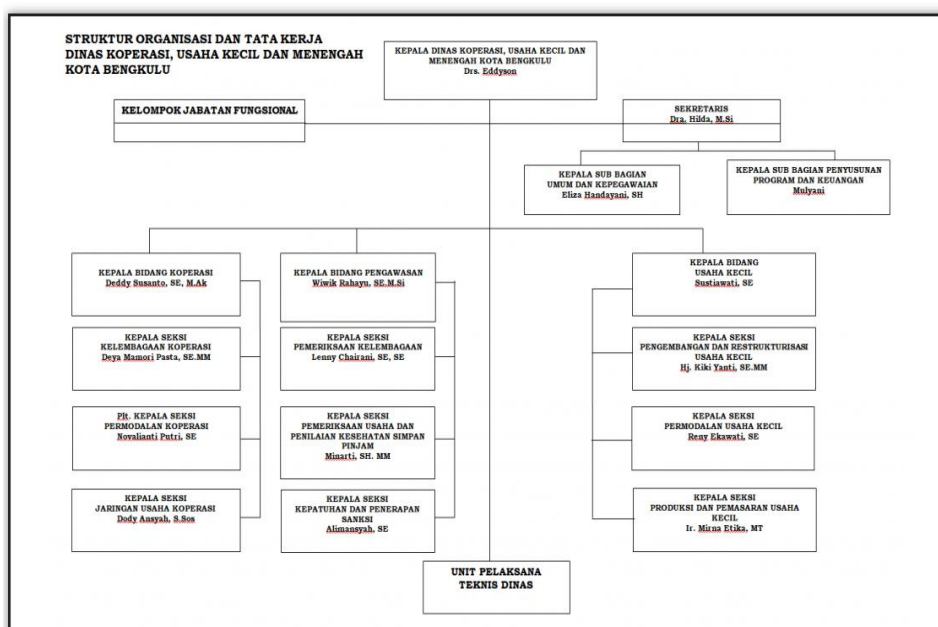
Dalam pelaksanaan Program dan Kegiatan diatas secara umum berjalan lancar tidak ada kendala yang berarti, hanya saja ada beberapa hal yang perlu dibenahi seperti waktu pelaksanaan kegiatan diusahakan jangan menumpuk di akhir tahun agar pelaksanaannya dapat maksimal.

2) Visi dan Misi UMKM Kota Bengkulu

Visi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu yakni:“Terwujudnya Peningkatan Kesejahteraan

Rakyat Melalui Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah,” sedangkan Visi ini dijabarkan ke dalam Misi sebagai berikut:

- a) Mewujudkan Peningkatan Tata kelola dan Kinerja Aparatur Dinas Koperasi dan UKM Kota Bengkulu;
 - b) Mewujudkan peningkatan pertumbuhan ekonomi melalui pemberdayaan Koperasi dan UKM yang berkelanjutan
 - c) Mewujudkan peningkatan kualitas Kelembagaan koperasi dan UMKM menuju Kota Bengkulu yang sejahtera.
- 3) Struktur Organisasi UMKM Kota Bengkulu



DINAS KOPERASI, USAHA KECIL, DAN MENENGAH KOTA BENGKULU

Gambar 8 Struktur Organisasi UMKM Kota Bengkulu

a. Profil UMKM kabupaten Kaur

Visi dan Misi Visi dinas koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan kabupaten Kaur, sebagaimana diungkapkan oleh kepada dinas Agusman Efendi, SE.,MM. yakni memiliki visi:“Mewujudkan koperasi, UKM, perindustrian dan perdagangan yang tangguh dan berdaya saing”. Sedangkan Misinya adalah:

- 1) Menumbuh kembangkan sektor Koperasi dan UKM agar dapat memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat.
- 2) Menumbuh kembangkan sektor industri agar dapat memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan perekonomian daerah; dan
- 3) Mengembangkan sektor perdagangan agar dapat memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan perekonomian daerah.

Berdasarkan pada data dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bengkulu pada tanggal 22 Februari 2022, bahwa di kabupaten Kaur terdapat sebanyak 13.573 UMKM meliputi 4 sektor antara lain:

Sektor Industri = 1.864 buah

Sektor Perdagangan = 7.836 buah

Sektor Aneka jasa= 1.118 buah

Sektor pertanian= 2.755 buah

b. Profil UMKM Kabupaten Bengkulu Selatan

Berdasarkan pada data dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bengkulu pada tanggal 22 Februari 2022, bahwa di kabupaten Bengkulu Selatan terdapat sebanyak 3.031 UMKM meliputi 4 sektor antara lain:

Sektor Industri = 321 buah

Sektor Perdagangan = 1.799 buah

Sektor Aneka jasa= 847 buah

Sektor pertanian= 64 buah

1) Struktur Organisasi



Gambar 9 Struktur Organisasi UMKM Kabupaten Bengkulu Selatan

2) Visi dan Misi

Berdasarkan tugas pokok fungsi dan peran Dinas Perindagkop dan UM dalam penyelenggaraan pemerintahan serta upaya dalam mewujudkan kondisi yang diinginkan di masa depan, maka visi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bengkulu Selatan adalah “menjadikan usaha kecil menengah dan koperasi berperan sebagai motor penggerak perekonomian kabupaten Bengkulu selatan yang berbasis ekonomi kerakyatan”.

Sedangkan Misi dibuat guna rangka mencapai visi yang telah ditetapkan, maka dirumuskan misi Dinas Perindagkop dan UM Kabupaten Bengkulu Selatan sebagai berikut:

- a) Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di bidang koperasi, perindustrian dan perdagangan

dalam rangka menggali serta meningkatkan pemberdayaan ekonomi kerakyatan

- b) Meningkatkan kualitas pelayanan di bidang koperasi, perindustrian dan perdagangan kepada stakeholder (pemakai jasa);
 - c) Meningkatkan koordinasi dan sinkronisasi dalam rangka pembinaan dan pengembangan di bidang koperasi, perindustrian dan perdagangan
 - d) Merumuskan kebijakan-kebijakan, pembinaan, pengembangan sarana dan prasarana serta pengawasan di bidang koperasi, perindustrian dan perdagangan serta penanaman modal.
- 3) Program kegiatan UMKM Kabupaten Bengkulu Selatan
- a) Kegiatan Pemberian Bantuan kepada Pelaku Usaha

Pemberitaan bantuan alat-alat industri rumah tangga diharapkan bisa membantu pelaku usaha untuk mempermudah pekerjaan dalam memproduksi hasil usahanya ini melalui kegiatan koordinasi, sinkronisasi dan pelaksanaan pemberdayaan industri dan peran serta masyarakat Bidang Industri Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bengkulu Selatan. Bantuan berupa rajang singkong, mesin spinner dan pedal sealer serta parutan manual.
 - b) Kegiatan Pemusnahan Sebagian Aset Pasar Kota Medan Tahun 2021

Dalam rangka pembangunan Pusat Kuliner dan Hiburan Rakyat ‘Berendau Kutau’ oleh Program KOTAKU di kawasan Pasar Kota Medan maka

aset berupa gedung yang sudah rusak dan tidak layak lagi untuk digunakan dimusnahkan setelah mendapat persetujuan dari Bupati Bengkulu Selatan dengan Nomor: 900/254/BPKAD/2021 tanggal 05 April 2021 tentang Persetujuan Pemusnahan Sebagian Barang Milik Daerah (Pasar Kota Medan) untuk digantikan dengan bangunan baru. Diharapkan dengan adanya pembangunan Pusat Kuliner dan Hiburan Rakyat Berendau Kutau nantinya akan menjadi *Icon* Pusat Hiburan di Kabupaten Bengkulu Selatan.

- c) Pengembangan Industri Kecil dan Menengah
 - (1) Pembinaan dan Pelatihan bagi pengrajin dan Pelaku IKM



Gambar 10 Program Pembinaan dan Pelatihan Pelaku UMKM

- (2) Pembinaan industri Kecil Menengah dalam Memperkuat jaringan Klaster Industri



Gambar 11 Program Pembinaan IKM dalam Memperkuat jaringan Klaster Industri

- d) Pengembangan Sentra-sentra Industri Potensial
Promosi Hasil industri (Pameran & Bazar)



Gambar 12 Promosi Hasil Industri (Pameran & Bazar)

- e) Program Penataan Struktur Industri
Penyusunan Penataan Kebijakan Industri terkait dan Industri Penunjang Industri kecil dan Menengah



Gambar 13 Program
Penataan Struktur Industri

- f) Program Peningkatan Kapasitas Iptek Sistem Produksi Pengembangan sistem inovasi teknologi industri



Gambar 14 Program
Peningkatan Kapasitas IPTEK
Sistem Produksi

c. Profil UMKM kabupaten Seluma

Berdasarkan pada data dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bengkulu pada tanggal 22 Februari 2022, bahwa di kabupaten Seluma terdapat sebanyak 3.995 UMKM meliputi 4 sektor antara lain:

Sektor Industri = 2.820 buah

Sektor Perdagangan = 572 buah

Sektor Aneka jasa= 530 buah

Sektor pertanian= 73 buah

d. Profil UMKM kabupaten Bengkulu Tengah

Berdasarkan pada data dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bengkulu pada tanggal 22 Februari 2022, bahwa di kabupaten Bengkulu Tengah terdapat sebanyak 4.276 UMKM meliputi 4 sektor antara lain:

Sektor Industri = 100 buah

Sektor Perdagangan = 2.954 buah

Sektor Aneka jasa= 351 buah

Sektor pertanian= 871 buah

e. Profil UMKM kabupaten Bengkulu Utara

Berdasarkan pada data dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bengkulu pada tanggal 22 Februari 2022, bahwa di kabupaten Bengkulu Utara terdapat sebanyak 35.742 UMKM meliputi 4 sektor antara lain:

Sektor Industri = 3.503 buah

Sektor Perdagangan = 24.590 buah

Sektor Aneka jasa= 5.662 buah

Sektor pertanian= 1.987 buah

Kegiatan di UMKM Kabupaten Bengkulu Utara

- 1) Kunjungi Bazar UMKM Enggano, dalam rangka Pemanfaatan Potensi UMKM
- 2) Pekan Raya Hasil Potensi Pembangunan dan UMKM
- 3) Pemkab BU mempermudah Pelayanan NIB untuk Legalitas Pelaku UMKM
- 4) Lomba Bazar Inovasi Produk UMKM dalam rangka Promosi Produk Lokal
- 5) Inovasi UMKM melalui Talkshow melalui Radio
- 6) Seminar UMKM bersama Toko Milik Masyarakat (TOMIMAS)
- 7) Memberdayakan UMKM melalui Komitmen Toko Waralaba

8) Penandatanganan Kerjasama Kemitraan PMA dan PMDN dengan UMKM

f. Profil UMKM kabupaten Mukomuko

Berdasarkan pada data dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bengkulu pada tanggal 22 Februari 2022, bahwa di kabupaten Mukomuko terdapat sebanyak 5.685 UMKM meliputi 4 sektor antara lain:

Sektor Industri = 1.023 buah

Sektor Perdagangan = 3.773 buah

Sektor Aneka jasa= 256 buah

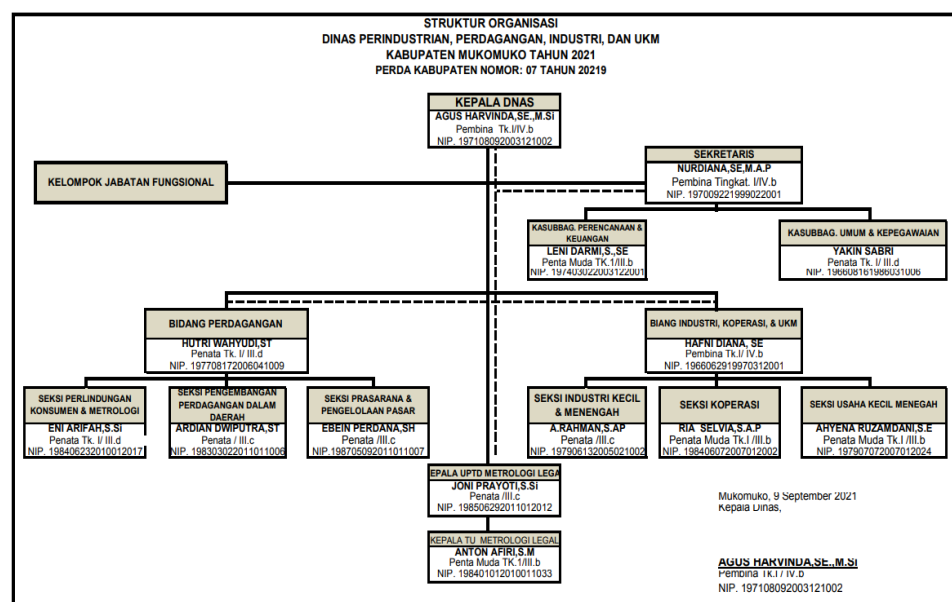
Sektor pertanian= 633 buah

1) Visi Dan Misi Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan UKM Kabupaten Mukomuko

Adapun Visi dan Misi Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan UKM Kabupaten Mukomuko yakni: “Terwujudnya Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM yang Mandiri dan Tangguh ”. makna Mandiri mengandung makna bahwa pembangunan Industri, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kabupaten Mukomuko mampu berkembang dan mempunyai daya saing yang tinggi, sehingga akan mendorong terciptanya pertumbuhan dan pemerataan ekonomi di Kabupaten Mukomuko. Kemudian Tangguh bermakna bahwa pembangunan industri, perdagangan, koperasi dan UKM di Kabupaten Mukomuko haruslah meletakkan dasar-dasar yang kuat dan kokoh untuk meningkatkan pertumbuhan dan struktur ekonomi.

Sedangkan Misi Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan UKM Kabupaten Mukomuko, yakni:

- a) Meningkatkan kualitas organisasi.
 - b) Meningkatkan kualitas sumber daya kelembagaan Koperasi dan UMKM, pengembangan sentra industri,
 - c) Meningkatkan sarana dan prasarana perdagangan,
 - d) Serta menciptakan konsumen cerdas pelaku usaha jujur agar terciptanya pertumbuhan dan struktur ekonomi yang kokoh.
- 2) Struktur Organisasi Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan UKM Kabupaten Mukomuko



Gambar 15 Struktur Organisasi Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan UKM (PPUMKM) Kabupaten Mukomuko

g. Profil UMKM kabupaten Kepahiang

Berdasarkan pada data dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bengkulu pada tanggal 22 Februari 2022, bahwa di kabupaten Kepahiang terdapat sebanyak 3.312 UMKM meliputi 4 sektor antara lain:

Sektor Industri = 380 buah

Sektor Perdagangan = 1.826 buah

Sektor Aneka jasa= 509 buah

Sektor pertanian= 597 buah

h. Profil UMKM kabupaten Rejang Lebong

Berdasarkan pada data dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bengkulu pada tanggal 22 Februari 2022, bahwa di kabupaten Rejang Lebong terdapat sebanyak 36.985 UMKM meliputi 4 sektor antara lain:

Sektor Industri = 2.548 buah

Sektor Perdagangan = 28.546 buah

Sektor Aneka jasa= 2.315 buah

Sektor pertanian= 3.576 buah

i. Profil UMKM kabupaten Lebong

Berdasarkan pada data dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bengkulu pada tanggal 22 Februari 2022, bahwa di kabupaten Lebong terdapat sebanyak 4.039 UMKM meliputi 4 sektor:

Sektor Industri = 339 buah

Sektor Perdagangan = 3.223 buah

Sektor Aneka jasa= 366 buah

Sektor pertanian= 111 buah

B. Deskripsi Analisis Karakteristik Responden

1. Karakteristik jenis kelamin

Karakteristik responden UMKM di daerah Provinsi Bengkulu adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Karakteristik jenis kelamin

| Jenis | Jumlah | Persentase (%) |
|-----------|--------|----------------|
| Laki-laki | 110 | 66 |
| Perempuan | 56 | 34 |
| TOTAL | 166 | 100 |

Sumber: Data Diolah, November 2023

Jenis kelamin responden yang mengisi kuesioner terdiri dari 66% laki-laki dan 34% perempuan. Laki-laki mempunyai kewajiban mencari nafkah untuk keluarganya Data dari responden didapatkan sebanyak 66% adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki dengan keahlian yang dimilikinya berusaha menafkahi keluarga dengan upayanya membangun usaha. Laki-laki mempunyai langkah yang lebih luas dalam berusaha, karena laki-laki tidak terikat oleh aturan-aturan yang lebih berat dibanding perempuan.

2. Karakteristik Bentuk Usaha

Sebagian besar responden (90%) mempunyai usaha perseorangan, hanya 1% yang sudah menjadi Perseroan Terbatas (PT) sedangkan 9% menjadi Commanditaire Vennootschap (CV). Data lebih lengkap terdata dalam tabel berikut:

Tabel 7 Karakteristik Bentuk Usaha

| Bentuk Usaha | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|--------|----------------|
| Perseorangan | 150 | 90 |
| CV | 14 | 9 |
| PT | 2 | 1 |
| TOTAL | 166 | 100 |

Sumber: Data Diolah, November 2023

Bentuk perseorangan lebih fleksibel dalam mengembangkan usaha. Bentuk perseorangan merupakan badan usaha hukum yang hanya dimiliki satu orang. Manajemen perusahaan dikelola pemilik yang berfungsi sebagai direktur manajer atau bahkan sekaligus pelaksana harian perusahaan tersebut. Pemilik merupakan aktor utama dalam mengambil setiap kebijakan dan keputusan perusahaan Pemilik juga berperan dalam pengelolaan aktifitas sehari-hari perusahaan, termasuk melakukan hubungan dengan pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan Sebagian besar UMKM dalam penelitian ini bahkan juga langsung memasarkan produknya, mencatat penjualan dan

pembelian (*accounting*), serta membuat contoh dan mengembangkan produknya sesuai yang diinginkan dan dibutuhkan konsumen.

Kondisi responden sebanyak 90% adalah perseorangan Bentuk usaha ini mempunyai beberapa kelemahan, namun UMKM memandang bentuk usaha perseorangan lebih memudahkan pelaku UMKM untuk mengembangkan peluang usahanya. Bentuk pErrorangan membuat UMKM bisa berganti jenis usaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup usahanya jika diperlukan. Hal itu lebih mudah dilakukan dengan tipe usaha ini.

3. Karakteristik Lama Bekerja

Sebagian besar responden bekerja selama usaha itu berdiri karena responden tersebut adalah pemiliknya. Lama bekerja responden digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 8 Karakteristik Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|------------|----------------|
| < 2 Tahun | 28 | 17 |
| 3 Tahun | 17 | 10 |
| 4 Tahun | 10 | 6 |
| 5 Tahun | 9 | 5 |
| > 5 Tahun | 102 | 62 |
| TOTAL | 166 | 100 |

Sumber: Data Diolah, November 2023

Lebih dari separo responden (62%) telah bekerja lebih dari 5 tahun, karena respondennya adalah pemilik sekaligus pemimpin dari usaha yang dikelolanya. Semakin lama bekerja semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh UMKM. Lebih dari 5 tahun bekerja memberikan gambaran bahwa UMKM telah melewati masa sulit sekaligus telah jatuh bangun dalam usahanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Hartini menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh 42,9% terhadap kinerja Kepala Sekolah Dasar, dan secara bersama-sama kualifikasi akademik,

pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepala Sekolah Dasar sebesar 59,7%. Penelitian ini menunjukkan bahwa lama bekerja akan memberikan pengalaman yang lebih baik sehingga menjadikan seseorang lebih ahli di bidang garapnya.

4. Karakteristik Lama UMKM Berdiri

Sebagian besar responden telah berdiri lebih dari 5 tahun, lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Karakteristik UMKM Berdiri

| Lama UMKM Berdiri | Jumlah | Persentase (%) |
|-------------------|--------|----------------|
| < 2 Tahun | 26 | 16 |
| 3 Tahun | 17 | 10 |
| 4 Tahun | 14 | 9 |
| 5 Tahun | 9 | 5 |
| > 5 Tahun | 100 | 60 |
| TOTAL | 166 | 100 |

Sumber: Data Diolah, November 2023

Sebagian besar responden telah lama berdiri (60%) dengan lama bekerjanya para pemilik usaha. karena mereka sendirilah yang membangun usaha tersebut Dengan demikian, mereka telah mengalami pasang surut usaha dan melewati masa-masa mulai dari pengenalan, pertumbuhan dan penurunan usahanya. Mereka bahkan mampu melakukan perubahan bidang usaha karena peluangnya yang menyempit atau karena kondisi ekonomi yang sulit Contohnya, adanya pandemi yang melanda yang menyebabkan usaha mengalami titik terendah, dan mereka harus berusaha bangkit memperbaiki keadaan dan bertahan dengan segala keadaan yang ada. Namun demikian, lamanya UMKM berdiri pada satu bidang garap memberikan pengalaman luar biasa kepada mereka untuk tetap bertahan di masa sulit dan terus mengupayakan pengembangan usahanya di setiap waktu.

5. Karakteristik Pendidikan

Seorang UMKM membutuhkan pendidikan baik dalam rangka memimpin maupun mengembangkan usahanya. Latar belakang pendidikan penting bagi perkembangan UMKM. Latar belakang pendidikan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Karakteristik pendidikan

| Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| SMU/Sederajat | 90 | 54 |
| D3/Akademi | 24 | 14 |
| S1 | 45 | 27 |
| S2 | 6 | 4 |
| S3 | 2 | 1 |
| TOTAL | 166 | 100 |

Sumber: Data Diolah, November 2023

Sebagian besar responden berpendidikan SMU atau sederajat (54%), lulus Sarjana 27%, akademi 14%, yang berpendidikan S2 atau Magister 4% dan seorang lulusan S3. Pendidikan, menjadi salah satu faktor penting bagi UMKM untuk berusaha. Salah satu responden yang mempunyai pendidikan S2, usaha yang digelutinya sesuai dengan pendidikannya. Kekuatan pendidikan yang dimilikinya menghasilkan produktivitas yang tinggi atas usahanya, sehingga bahkan mendapatkan penghargaan dan kepercayaan atas jasanya di tengah masyarakat.

Penelitian Edy Raharja menunjukkan bahwa pendidikan dan pengalaman mempunyai hubungan positif signifikan terhadap produktivitas UMKM. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa untuk menjadi UMKM seseorang haruslah berpendidikan. Pendidikan minimal sebaiknya SMA/SMU. Bahkan untuk UMKM di bidang tertentu diperlukan profesionalitas atau keahlian pendidikan.

6. Karakteristik Jenis Produk

Pada penelitian ini, jenis produk dibagi dalam 6 jenis produk, yaitu kayu/batu/logam, batik, craft, makanan dan minuman, jasa dan lain-lain. Pembagian ini didasarkan pada pengelompokan jenis produk yang ada pada Disperindagkop:

Tabel 11 Karakteristik UMKM Berdiri

| Jenis Produk | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------------|--------|----------------|
| Kayu/batu/logam | 16 | 10 |
| Batik | 18 | 11 |
| Craft | 25 | 15 |
| Makanan dan minuman | 60 | 36 |
| Jasa | 37 | 22 |
| Lain-lain | 10 | 6 |
| TOTAL | 166 | 100 |

Sumber: Data Diolah, November 2023

Responden UMKM dalam penelitian ini tidak spesifik jenis produknya, sehingga pada jenis produk jenis makanan minuman dan jasa hampir sama jumlahnya. Provinsi Bengkulu banyak menawarkan jasa yang tentunya mampu bersaing. Bengkulu juga terkenal dengan olahan makanan khasnya, terkenal dengan inovasi produk pada jenis ini. Untuk makanan dan minuman pun Bengkulu sangat kreatif dan inovatif. Dari responden pada penelitian ini nampak keberagaman jenis produk Pada UMKM. Craft mungkin juga ditemukan craft yang terbuat dari batik, atau logam namun pada penelitian ini tetap dikelompokkan sebagai craft. Makanan dan minuman merupakan produk yang pasti diperlukan oleh manusia, pengembangan berbagai jenis makanan dan minuman olahan berkembang sesuai kebutuhan manusia. Selain berkembang karena adanya berbagai Fakultas Perguruan Tinggi yang menjadi barometer perkembangan inovasi produk juga didukung oleh potensi sumber daya alam Provinsi Bengkulu. menumbuhkan berbagai macam produk dari kreativitas dan inovasi yang dikembangkan UMKM.

7. Pertumbuhan Penjualan Per-Tahun

Setiap UKM mempunyai pertumbuhan yang berbeda. Dari seluruh responden, paling banyak mempunyai pertumbuhan 5-10%, dan hanya 4% yang mempunyai pertumbuhan penjualan diatas 50%.

Tabel 12 Karakteristik Pertumbuhan Penjualan

| Pertumbuhan Penjualan | Jumlah | Persentase (%) |
|-----------------------|--------|----------------|
| < 5 % | 24 | 15 |
| 5-10 % | 62 | 37 |
| 10-20 % | 38 | 23 |
| 20-50 % | 36 | 22 |
| > 50 % | 6 | 4 |
| Total | 166 | 100 |

Sumber: Data Diolah, November 2023

Pertumbuhan penjualan ini merupakan rata-rata pertumbuhan penjualan selama usaha itu berdiri. Rata-rata UMKM mempunyai pertumbuhan penjualan yang amat bagus, karena yang pertumbuhannya lebih dari 10% sampai 50% ada 84 UMKM atau 45%.

8. Pertumbuhan Aset Per-Tahun

Sesuai dengan pertumbuhan penjualan, maka pertumbuhan aset terbanyak sekitar 5-10%, ada 33 % dari responden dan hanya 6% yang mempunyai pertumbuhan aset diatas 50%.

Tabel 13 Karakteristik Pertumbuhan Aset

| Pertumbuhan Penjualan | Jumlah | Persentase (%) |
|-----------------------|--------|----------------|
| < 5 % | 32 | 19 |
| 5-10 % | 54 | 33 |
| 10-20 % | 41 | 25 |
| 20-50 % | 26 | 16 |
| > 50 % | 9 | 6 |
| Total | 166 | 100 |

Sumber: Data Diolah, November 2023

Dari tabel pertumbuhan penjualan dan pertumbuhan aset nampak bahwa jumlah UMKM yang mempunyai pertumbuhan penjualan seiring dengan jumlah pertumbuhannya, mereka yang pertumbuhan penjualan diatas 50% mengalami pertumbuhan aset diatas 50%.

9. Jumlah Pekerja

Karakteristik UMKM dilihat dari jumlah pekerjanya benar-benar menunjukkan kriteria sebuah usaha mikro yang jumlah pekerjanya hanya 2-3 orang yaitu dirinya dan keluarga dekatnya.

Tabel 14 Karakteristik UMKM Berdasarkan Jumlah Pekerja

| Pertumbuhan Penjualan | Jumlah | Persentase (%) |
|-----------------------|--------|----------------|
| < 10 Orang | 116 | 70 |
| 10-20 Orang | 33 | 20 |
| 20-30 Orang | 13 | 8 |
| 30-40 Orang | 2 | 1 |
| > 40 Orang | 2 | 1 |
| Total | 166 | 100 |

Sumber: Data Diolah, November 2023

Sebagian besar UMKM mempunyai pekerja kurang dari 10 orang, ada 70%. Sedangkan 8% mempunyai pekerja antara 20-30 orang dan hanya 1% yang pekerjanya 30 sampai 40 orang, 1% demikian juga yang lebih dari 40 orang hanya 1%. Dari data penelitian ini, nampak bahwa kalau dilihat dari jumlah pekerjanya maka sampel penelitian ini masih dalam kelompok Usaha Mikro dan Kecil belum termasuk usaha menengah. Bahkan beberapa UMKM yang menjadi sampel, tidak setiap hari pekerjanya masuk dan membuat produk yang dihasilkan. Beberapa UMKM hanya memproduksi pada saat ada orderan dan atau masuk ketika produknya di pasar sudah habis, bisa jadi dalam sebulan hanya memproduksi selama 5-7 hari selanjutnya pemilik melakukan pemasaran sendiri. Sebagian besar UMKM pekerjanya adalah para tetangga atau saudaranya, jadi sangat paham dengan pekerjaannya.

10. Waktu Shalat

Sebagian besar UMKM memberikan perhatian dan mengizinkan pekerjaannya untuk menjalankan ibadah shalat pada waktu-waktu shalat

Tabel 15 Jumlah UMKM Yang Memberikan Waktu Shalat

| Jenis | Jumlah | Persentase (%) |
|-------|--------|----------------|
| Ya | 159 | 96 |
| Tidak | 7 | 4 |
| TOTAL | 166 | 100 |

Sumber: Data Diolah, November 2023

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa 96% UMKM memberikan waktu shalat kepada pekerjaannya sebagian besar menggunakan waktu istirahat siang jam 12.00-13.00 untuk shalat dan makan siang dan 4% yang tidak memberikan waktu shalat memandang bahwa waktu shalat sudah termasuk dalam jam istirahat atau setelah jam pulang bahkan salah satu UMKM bahwa karena tempat usahanya bersebelahan dengan masjid, mereka memberi kebebasan kepada pekerjaannya untuk shalat jamaah di masjid.

11. Bayar Zakat

Sebagian besar UMKM di Provinsi Bengkulu, sebanyak 73%, telah secara rutin membayar zakat sebagai wujud komitmen mereka terhadap prinsip-prinsip ekonomi Islam. Meskipun demikian, terdapat juga sebagian UMKM, sekitar 11%, yang membayar zakat hanya sesekali, sementara 16% lainnya belum melaksanakan kewajiban membayar zakat secara keseluruhan. Data ini mencerminkan variasi tingkat ketaatan UMKM terhadap prinsip-prinsip zakat dalam konteks kegiatan ekonomi mereka di bawah pembiayaan dari Bank BSI Syariah.

Tabel 16 Jumlah UMKM Yang Membayar Zakat

| Jenis | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Ya | 121 | 73 |
| Kadang-kadang | 18 | 11 |
| Tidak | 27 | 16 |
| TOTAL | 166 | 100 |

Sumber: Data Diolah, November 2023

UMKM yang kadang-kadang membayar zakat atau tidak membayar zakat adalah UMKM yang merasa belum nisabnya untuk membayar zakat naik turunnya penjualan dan naik turunnya laba menjadi tolok ukur bagi mereka untuk membayar atau tidak membayar zakat.

12. Pengajian Rutin

Pengajian atau pengkajian tentang Islam menunjukkan variasi pandangan diantara UMKM di Provinsi Bengkulu. Sejumlah pihak berpendapat bahwa kegiatan pengajian atau pengkajian tentang Islam sangat diperlukan dan sebaiknya diadakan baik diantara karyawan maupun pengusaha. Sementara itu, ada juga yang berpendapat bahwa sudah cukup jika karyawan hanya mengikuti pengajian yang sudah tersedia di kampung mereka, dan ada juga yang berpendapat bahwa kegiatan pengajian khusus di dalam UMKM tidak diperlukan. Pemahaman ini dapat dimaklumi mengingat sebagian besar UMKM memiliki jumlah karyawan yang relatif sedikit, yaitu kurang dari 10 orang. Faktor ini mungkin mempengaruhi pandangan mereka terhadap perlunya kegiatan pengajian di dalam lingkungan UMKM tersebut. Hasilnya penelitian sebagai berikut:

Tabel 17 Jumlah UMKM Yang Melakukan Pengajian Rutin

| Jenis | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Ya | 24 | 15 |
| Kadang-kadang | 43 | 26 |
| Tidak | 99 | 60 |
| TOTAL | 166 | 100 |

Sumber: Data Diolah, November 2023

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Berikut adalah hasil olah data Uji Validitas dan Reliabilitas dari data yang sudah diperoleh. Hasil uji validitas menggunakan *pearson product moment* dan reliabilitas instrumen penelitian menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, butir pernyataan dinyatakan valid jika taraf signifikan $\leq 0,05$. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Pada uji reliabilitas jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ maka dinyatakan Reliabel (Sugiyono, 2018). Hasil uji validitas dan uji reliabilitas variabel Perubahan (X1), Kemampuan Manajerial (X2), Komitmen Organisasi (X3), Dan Karakter Sumber Daya Insani (X4) Kinerja (Y)

Tabel 18 Hasil Uji Validitas Variabel X1
(Perubahan UMKM di Provinsi Bengkulu)

| Item | R hitung | R tabel | Ket |
|------|----------|---------|-------|
| X1.1 | 0,592 | 0,151 | Valid |
| X1.2 | 0,622 | 0,151 | Valid |
| X1.3 | 0,602 | 0,151 | Valid |
| X1.4 | 0,694 | 0,151 | Valid |
| X1.5 | 0,741 | 0,151 | Valid |
| X1.6 | 0,711 | 0,151 | Valid |
| X1.7 | 0,725 | 0,151 | Valid |
| X1.8 | 0,603 | 0,151 | Valid |
| X1.9 | 0,762 | 0,151 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,151). Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 19 Hasil Uji Validitas Variabel X2
(Kemampuan Manajerial UMKM di Provinsi Bengkulu)

| Item | R hitung | R tabel | Ket | Item | R hitung | R tabel | Ket |
|------|----------|---------|-------|-------|----------|---------|-------|
| X2.1 | 0,783 | 0,151 | Valid | X2.10 | 0,545 | 0,151 | Valid |
| X2.2 | 0,731 | 0,151 | Valid | X2.11 | 0,763 | 0,151 | Valid |
| X2.3 | 0,737 | 0,151 | Valid | X2.12 | 0,697 | 0,151 | Valid |
| X2.4 | 0,769 | 0,151 | Valid | X2.13 | 0,774 | 0,151 | Valid |
| X2.5 | 0,762 | 0,151 | Valid | X2.14 | 0,775 | 0,151 | Valid |
| X2.6 | 0,687 | 0,151 | Valid | X2.15 | 0,745 | 0,151 | Valid |
| X2.7 | 0,783 | 0,151 | Valid | X2.16 | 0,703 | 0,151 | Valid |
| X2.8 | 0,658 | 0,151 | Valid | X2.17 | 0,735 | 0,151 | Valid |
| X2.9 | 0,762 | 0,151 | Valid | | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,151). Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 20 Hasil Uji Validitas Variabel X3
(Komitmen Organisasi UMKM di Provinsi Bengkulu)

| Item | R hitung | R tabel | Ket |
|------|----------|---------|-------|
| X3.1 | 0,630 | 0,151 | Valid |
| X3.2 | 0,630 | 0,151 | Valid |
| X3.3 | 0,723 | 0,151 | Valid |
| X3.4 | 0,635 | 0,151 | Valid |
| X3.5 | 0,624 | 0,151 | Valid |
| X3.6 | 0,666 | 0,151 | Valid |
| X3.7 | 0,576 | 0,151 | Valid |
| X3.8 | 0,499 | 0,151 | Valid |
| X3.9 | 0,519 | 0,151 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,151). Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 21 Hasil Uji Validitas Variabel X4
(Karakter Sumber Daya Insani UMKM di Provinsi Bengkulu)

| Item | R hitung | R tabel | Ket | Item | R hitung | R tabel | Ket |
|------|----------|---------|-------|-------|----------|---------|-------|
| X4.1 | 0,448 | 0,151 | Valid | X4.10 | 0,789 | 0,151 | Valid |
| X4.2 | 0,741 | 0,151 | Valid | X4.11 | 0,740 | 0,151 | Valid |
| X4.3 | 0,761 | 0,151 | Valid | X4.12 | 0,725 | 0,151 | Valid |
| X4.4 | 0,745 | 0,151 | Valid | X4.13 | 0,774 | 0,151 | Valid |
| X4.5 | 0,749 | 0,151 | Valid | X4.14 | 0,688 | 0,151 | Valid |
| X4.6 | 0,700 | 0,151 | Valid | X4.15 | 0,752 | 0,151 | Valid |
| X4.7 | 0,802 | 0,151 | Valid | X4.16 | 0,689 | 0,151 | Valid |
| X4.8 | 0,711 | 0,151 | Valid | X4.17 | 0,788 | 0,151 | Valid |
| X4.9 | 0,676 | 0,151 | Valid | | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,151). Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 22 Hasil Uji Validitas Variabel Y
(Karakter Sumber Daya Insani UMKM di Provinsi Bengkulu)

| Item | R hitung | R tabel | Ket | Item | R hitung | R tabel | Ket |
|------|----------|---------|-------|------|----------|---------|-------|
| Y.1 | 0,679 | 0,151 | Valid | Y.11 | 0,679 | 0,151 | Valid |
| Y.2 | 0,790 | 0,151 | Valid | Y.12 | 0,790 | 0,151 | Valid |
| Y.3 | 0,772 | 0,151 | Valid | Y.13 | 0,772 | 0,151 | Valid |
| Y.4 | 0,759 | 0,151 | Valid | Y.14 | 0,759 | 0,151 | Valid |
| Y.5 | 0,752 | 0,151 | Valid | Y.15 | 0,752 | 0,151 | Valid |
| Y.6 | 0,754 | 0,151 | Valid | Y.16 | 0,754 | 0,151 | Valid |
| Y.7 | 0,763 | 0,151 | Valid | Y.17 | 0,763 | 0,151 | Valid |
| Y.8 | 0,703 | 0,151 | Valid | Y.18 | 0,703 | 0,151 | Valid |
| Y.9 | 0,748 | 0,151 | Valid | Y.19 | 0,748 | 0,151 | Valid |
| Y.10 | 0,624 | 0,151 | Valid | Y.20 | 0,624 | 0,151 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,151). Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

apakah data yang didapatkan melalui kuesioner dapat dipercaya dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.¹⁷⁷ Berikut hasil uji reliabilitas dari setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 23 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha | Keterangan |
|----------------------|-------|------------|
| Perubahan | 0,847 | Reliabel |
| Kemampuan Manajerial | 0,945 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi | 0,792 | Reliabel |
| Karakter individu | 0,942 | Reliabel |
| Kinerja UMKM | 0,964 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa setiap variabel instrumen penelitian berhasil mendapatkan nilai Cronbach's Alpha diatas 0.6. Sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Menurut Priyanto normalitas data merupakan syarat pokok harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.¹⁷⁸ Dalam penelitian ini normalitas data diuji menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test. Dalam uji one sample kolmogorov-smirnov test, variabel-variabel yang mempunyai asymptotic significance (2-tailed) diatas tingkat signifikan 0,05 maka diartikan bahwa variabel-variabel tersebut

¹⁷⁷ George Ursachi, Ioana Alexandra Horodnic, and Adriana Zait, "How Reliable Are Measurement Scales? External Factors with Indirect Influence on Reliability Estimators," *Procedia Economics and Finance* 20 (2015): 679–86.

¹⁷⁸ Priyatno Duwi, "SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis," *Yogyakarta: CV Andi Offset*, 2014, 74.

memiliki distribusi normal dan sebaliknya. Berikut adalah hasil uji normalitas yang telah dilakukan:

Tabel 24 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 165 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 12,70978523 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,059 |
| | Positive | 0,048 |
| | Negative | -0,059 |
| Test Statistic | | 0,041 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil diatas, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut berarti bahwa data penelitian sudah berdistribusi secara normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.¹⁷⁹ Berikut adalah hasil perhitungan uji multikolinieritas:

¹⁷⁹ Desni Lubis, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat," *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)* 7, no. 1 (2020): 60–71.

Tabel 25 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 4,565 | 9,693 | | 0,471 | 0,638 | | |
| | Perubahan | 0,574 | 0,154 | 0,253 | 3,725 | 0,000 | 0,976 | 1,025 |
| | Kemampuan Manajerial | 0,173 | 0,081 | 0,157 | 2,144 | 0,034 | 0,843 | 1,186 |
| | Komitmen Organisasi | 0,352 | 0,175 | 0,138 | 2,012 | 0,046 | 0,952 | 1,050 |
| | Karakter individu | 0,408 | 0,087 | 0,343 | 4,670 | 0,000 | 0,832 | 1,202 |

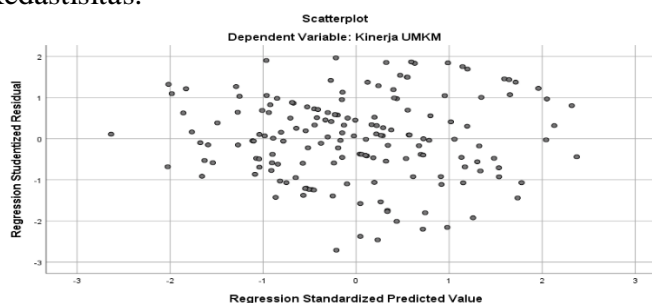
a. Dependent variabel: Kinerja UMKM

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot dimana $Y = \text{SRESID}$ dan $X = \text{ZPRED}$. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka data penelitian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.¹⁸⁰



Gambar 16 Scatterplot

Sumber: Data primer diolah, 2023

¹⁸⁰ Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23," 2016, 159.

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa titik menyebar jauh dari sumbu ya dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0. Selain itu jika penyebaran tidak ditemui membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data penelitian.

E. Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan selanjutnya adalah regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 26 yang dalam perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 26 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,076 | 7,055 | | 0,578 | 0,564 |
| | Perubahan | 0,574 | 0,154 | 0,253 | 3,725 | 0,000 |
| | Kemampuan Manajerial | 0,173 | 0,081 | 0,157 | 2,144 | 0,034 |
| | Komitmen Organisasi | 0,352 | 0,175 | 0,138 | 2,012 | 0,046 |
| | Karakter individu | 0,408 | 0,087 | 0,343 | 4,670 | 0,000 |

a. Dependent variabel: Kinerja UMKM

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,565 + 0,574 X_1 + 0,173 X_2 + 0,352 X_3 + 0,408 X_4 + e$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 4,565 menunjukkan bahwa apabila Perubahan, Kemampuan Manajerial, Komitmen Organisasi dan Karakter individu sebesar 0, maka tingkat Kinerja UMKM adalah sebesar 4,565.
- Nilai koefisien Perubahan sebesar 0,574 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Perubahan sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja UMKM meningkat sebesar 0,574.

- c. Nilai koefisien Kemampuan Manajerial sebesar 0,173 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Kemampuan Manajerial sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja UMKM meningkat sebesar 0,173.
- d. Nilai koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0,352 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Komitmen Organisasi sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja UMKM meningkat sebesar 0,352.
- e. Nilai koefisien Karakter individu sebesar 0,408 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Karakter individu sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja UMKM meningkat sebesar 0,408.

2. Hasil Uji Parsial (*t-Test*)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial satu variabel independen terhadap variabel dependen. Diketahui bahwa penelitian ini menggunakan 5 variabel dan 166 data responden, jika merujuk pada tabel distribusi t tabel didapatkan nilai t tabel pada penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% . Jika t hitung > t tabel, maka variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima). Sedangkan jika t hitung < t tabel, maka variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak). Berikut adalah hasil pengolahan data Uji t:

Tabel 27 Hasil Uji Parsial (t-Test)

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,565 | 9,693 | | 0,471 | 0,638 |
| | Perubahan | 0,574 | 0,154 | 0,253 | 3,725 | 0,000 |
| | Kemampuan Manajerial | 0,173 | 0,081 | 0,157 | 2,144 | 0,034 |
| | Komitmen Organisasi | 0,352 | 0,175 | 0,138 | 2,012 | 0,046 |
| | Karakter individu | 0,408 | 0,087 | 0,343 | 4,670 | 0,000 |

a. Dependent variabel: Kinerja UMKM

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Perubahan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Perubahan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja UMKM.
- b. Variabel Kemampuan Manajerial memiliki nilai signifikansi sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Kemampuan Manajerial secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja UMKM.
- c. Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Komitmen Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja UMKM.
- d. Variabel Karakter individu memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Karakter individu secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja UMKM.

3. Hasil Uji Simultan (*F-Test*)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (Perubahan, Kemampuan Manajerial, Komitmen Organisasi dan Karakter individu) memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Kinerja UMKM). Diketahui bahwa penelitian ini menggunakan 4 variabel dan 166 data responden, jika merujuk pada tabel distribusi F tabel didapatkan nilai F tabel pada penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% adalah 2,42. Berikut adalah hasil pengolahan data untuk Uji F:

Tabel 28 Hasil Uji Simultan (F-Test)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 6446,939 | 4 | 1611,735 | 15,559 | ,000b |
| | Residual | 16574,273 | 160 | 103,589 | | |
| | Total | 23021,212 | 164 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja UMKM | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Karakter individu, Perubahan, Komitmen Organisasi, Kemampuan Manajerial | | | | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji F diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang mana hal tersebut berarti bahwa Perubahan, Kemampuan Manajerial, Komitmen Organisasi dan Karakter individu secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja UMKM.

4. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 29 Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,529a | 0,280 | 0,262 | 10,178 |
| a. Predictors: (Constant), Karakter individu, Perubahan, Komitmen Organisasi, Kemampuan Manajerial | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja UMKM | | | | |

Dari hasil uji diatas, diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,262 atau 26,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja UMKM dapat dipengaruhi sebesar 26,2% oleh variabel independen yaitu Perubahan, Kemampuan Manajerial, Komitmen Organisasi dan Karakter individu. Sedangkan 73,8% Kinerja UMKM dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Pengaruh Perubahan Terhadap Kinerja UMKM

Analisis pengaruh perubahan teknologi dan pasar terhadap kinerja dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu bahwa UMKM (Usaha Mikro,

Kecil, dan Menengah) di Provinsi Bengkulu mampu melakukan perubahan teknologi dan pasar melalui adopsi e-commerce dimana toko kerajinan lokal yang sebelumnya hanya menjual produknya secara fisik di lokasi memutuskan untuk mengadopsi *e-commerce*. Pemilik UMKM membangun situs web dan memanfaatkan platform *e-commerce* populer seperti instagram, whatsApp, tiktok dan banyak lagi platform yang lain untuk menawarkan produk secara daring. Mereka juga memasarkan produknya melalui media sosial untuk menjangkau pelanggan lebih luas. Adopsi *e-commerce* mampu membuat UMKM untuk menjangkau pelanggan di luar wilayahh lokalnya, meningkatkan penjualan, dan meningkatkan kehadiran merek secara nasional atau bahkan internasional.

Penggunaan sistem *point of sale* (POS) terdapat beberapa kafe yang sebelumnya hanya menggunakan sistem kasir manual beralih ke sistem POS untuk meningkatkan efisiensi operasional. Pemilik kafe mengimplementasikan sistem POS yang dapat mengelola pesanan, inventaris, dan pelaporan penjualan. Mereka juga memperkenalkan pembayaran dengan kartu ATM, dompet digital dan QRIS. Implementasi sistem POS meningkatkan efisiensi pelayanan, mengurangi kesalahan transaksi, dan memberikan pengalaman pelanggan yang lebih baik. Penerimaan pembayaran non-tunai juga memenuhi kebutuhan pelanggan yang semakin mengadopsi pembayaran digital.

Pemasaran digital dan media sosial dimana terdapat toko pakaian lokal yang sebelumnya hanya mengandalkan metode pemasaran tradisional beralih ke strategi pemasaran digital. Pemilik UMKM tersebut membuat kehadiran online melalui situs web dan platform media sosial. Mereka memanfaatkan iklan online dan konten kreatif untuk meningkatkan daya tarik dan interaksi dengan pelanggan. Strategi pemasaran digital membantu toko pakaian untuk mencapai audiens yang lebih luas, meningkatkan kesadaran merek, dan

meningkatkan keterlibatan pelanggan. Hal ini dapat merangsang pertumbuhan penjualan dan loyalitas pelanggan.

Inovasi produk dan produksi usaha kuliner kecil yang sebelumnya hanya menawarkan produk konvensional memutuskan untuk mengembangkan menu inovatif untuk meningkatkan efisiensi produksi. Mereka juga melakukan riset pasar untuk menyesuaikan menu dengan tren kuliner terkini. Inovasi dalam produk dan produksi memberikan nilai tambah pada usaha kuliner tersebut, menarik perhatian pelanggan baru, dan meningkatkan citra sebagai penyedia kuliner yang modern dan berkualitas.

Disimpulkan bahwa UMKM yang berani mengambil tindakan dinamis, seperti mengadopsi teknologi baru, memanfaatkan media sosial, dan melakukan inovasi, mampu bertransformasi dan mengatasi perubahan dalam lingkungan bisnis secara efektif. Ini menggambarkan adaptabilitas UMKM dalam menghadapi dinamika teknologi dan pasar untuk mencapai pertumbuhan dan keberlanjutan.

Berdasarkan uji statistik, aspek perubahan teknologi dan pasar perubahan berpengaruh positif terhadap kinerja. Perubahan yang terjadi begitu dinamis, terutama dipengaruhi oleh teknologi dan pasar yang membuat UMKM harus mampu mengikuti perubahan tersebut. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Schraeder¹⁸¹ dan Salim¹⁸² dimana dalam penelitian yang dilakukan menjelaskan bahwasanya perubahan teknologi dan pasar mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Pengukuran kinerja ini melalui *balance scorecard* dimana metode *balance scorecard* merupakan suatu pendekatan yang holistik dan terintegrasi untuk mengukur dan mengelola kinerja organisasi.

¹⁸¹ Mike Schraeder, Paul M. Swamidass, and Rodger Morrison, "Employee Involvement, Attitudes and Reactions to Technology Changes," *Journal of Leadership & Organizational Studies* 12, no. 3 (March 1, 2006): 85–100, <https://doi.org/10.1177/107179190601200306>.

¹⁸² Islam Mohamed Salim and Mohamed Sulaiman, "Impact of Organizational Innovation On The Firm Performance: Evidence From Malatsian-Based Let Companies," *Business and Management Review*, 2011.

Balanced Scorecard dikembangkan oleh Robert Kaplan¹⁸³ dan David Norton sebagai alat manajemen strategis untuk membantu organisasi fokus pada berbagai aspek kinerja yang melibatkan keuangan dan non-keuangan. Teori *balanced scorecard* meliputi: 1) Perspektif Keuangan, 2) Perspektif Pelanggan, 3) Perspektif Bisnis Internal, 4) Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan. Dengan demikian dapat dijabarkan sebagai berikut, bahwa:

Pertama, terkait indikator perubahan terhadap kinerja UMKM yang ada di Provinsi Bengkulu yang meliputi perspektif keuangan yaitu Pendapatan baru dari peningkatan penjualan atau diversifikasi produk yang mampu menghadirkan produk baru, perusahaan dapat mencapai pertumbuhan yang lebih baik dan meningkatkan pangsa pasar. serta dengan adanya teknologi pendukung efisiensi biaya melalui otomatisasi proses dan pengurangan biaya operasional.

Kedua, terkait indikator perubahan terhadap kinerja UMKM yang ada di Provinsi Bengkulu yang meliputi perspektif pelanggan yaitu Tingkat kepuasan pelanggan, terkait dengan inovasi produk dan layanan baru dan Pangsa pasar yang diperoleh melalui ekspansi online dan pemasaran efektif. Perubahan teknologi sangat membantu pelanggan dalam menikmati produk-produk yang dijual oleh UMKM. Salah satu sarana peningkatan kinerja UMKM melalui perubahan teknologi yaitu dengan adanya pemasaran produk melalui aplikasi *delivery order*. Baik dari order langsung melalui sosial media UMKM maupun dari aplikasi kerjasama seperti ojek online.

Ketiga, terkait indikator perubahan terhadap kinerja UMKM yang ada di Provinsi Bengkulu yang meliputi perspektif proses bisnis internal meliputi waktu yang diperlukan untuk memperkenalkan produk baru ke pasar serta tingkat efisiensi operasional dan otomatisasi proses internal penerapan teknologi atau perangkat lunak untuk mengotomatisasi,

¹⁸³ Robert S. Kaplan and David P. Norton, *Balanced Scorecard*, terj. Peter R. Yosi Pasla (Jakarta: Erlangga, 2000).

menyederhanakan, dan meningkatkan efisiensi berbagai tugas atau kegiatan yang dilakukan di dalam organisasi atau perusahaan. Tujuannya adalah untuk mengurangi keterlibatan manusia dalam tugas-tugas rutin, meningkatkan akurasi, mempercepat proses, dan membebaskan sumber daya manusia untuk tugas-tugas yang lebih kompleks dan strategis.

Keempat, terkait indikator perubahan terhadap kinerja UMKM yang ada di Provinsi Bengkulu yang meliputi perspektif proses bisnis Internal yakni meliputi tingkat adopsi teknologi dimana tingkat adopsi teknologi ini mengacu sejauh mana UMKM mampu menggunakan teknologi baru oleh karyawan dan perusahaan. Serta investasi dalam pelatihan untuk meningkatkan kapabilitas dan inovasi dalam meningkatkan kinerja UMKM melalui aspek perubahan. Menghubungkan dengan ayat yang membahas tentang perubahan yaitu QS ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ
مِنْ وَّالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia sejak dilahirkan sudah mempunyai potensi untuk tumbuh dan berkembang. Maka dari itu, potensi yang dimilikinya harus dikembangkan agar mampu menciptakan potensi diri baik dalam hal berbicara, dalam menggali ilmu pengetahuan dan kemampuan mengenal tuhan. Ketiga potensi ini sudah dimiliki manusia sedari lahir, sehingga bentuk syukur dari tuhan harus mampu mengembangkan (dimana manusia harus mampu

berubah) agar kemampuan yang dimilikinya dapat meningkat. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan potensi tentu akan berdampak terhadap kinerja UMKM yang tentunya juga akan berimbas terhadap kesejahteraan UMKM dan pengurusnya.

Dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal UMKM harus mampu melakukan perubahan. Jika UMKM tidak mengikuti perubahan maka akan terikat dan terbelenggu dengan kebiasaan. Orang yang tidak berkeinginan untuk berubah, merasa cukup dengan yang apa yang sudah ada, merasa puas dengan apa yang sudah dicapai tidak akan mampu memberikan kontribusi untuk kemajuan organisasi dalam perubahan yang lebih baik.

2. Analisis Pengaruh Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja UMKM

Temuan tesis melalui uji statistik menunjukkan bahwasanya kemampuan manajerial berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian penelitian ini mendukung hasil penelitian Suyono,¹⁸⁴ Hajar¹⁸⁵, Rusyida¹⁸⁶, Yumhi¹⁸⁷, Gumilar¹⁸⁸ dan Suwandi¹⁸⁹ hasil penelitiannya menyatakan kemampuan manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM Provinsi Bengkulu.

¹⁸⁴ Nanang Agus Suyono and Faiq Zuhri, "Pengaruh Inklusi Keuangan, Literasi Keuangan, Kemampuan Manajerial, Pengetahuan Akuntansi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM," *Jurnal Akuntansi* 2 (2022): hlm. 57-72.

¹⁸⁵ Hajar, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Dan Lingkungan Industri Terhadap Kemampuan Organisasi, Strategi Bersaing, Dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Industri Kecil Meubel Kayu Di Sulawesi Tenggara): hlm. 291-302

¹⁸⁶ Wilda Yulia Rusyida, "Pengaruh Kemampuan Manajerial, Literasi Keuangan, Dan Mitigasi Risiko Terhadap Keberlangsungan Usaha UMKM," *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2023): hlm. 01–19.

¹⁸⁷ Yumhi and Deddy, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Bni Kantor Cabang Serang Banten, hlm. 35-49

¹⁸⁸ FahmiYudan Gumilar and SiscaEka Fitria, "Pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja Perusahaan (Studi Pada Sentra Industri Pengolahan Kayu di Jl. TerusanPasirkoja Kota Bandung)," *E-Proceeding of Management* Vol.6, No.1 April (2019): hlm. 362.

¹⁸⁹ Suwandi Ng and Fransiskus E Daromes, "Peran Kemampuan Manajerial Sebagai Mekanisme Peningkatan Kualitas Laba Dan Nilai Perusahaan," *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia* 13, no. 2 (2016): hlm. 4.

Adanya pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu yang mana hal ini meliputi indikator 1) Perencanaan, 2) Pengorganisasian, 3) Pengawasan 4) Penilaian (Evaluasi) maka hal ini, akan mempengaruhi kinerja UMKM yang ada di Provinsi Bengkulu. Kinerja pada penelitian ini menggunakan teori *balanced scorecard* meliputi: 1) Perspektif Keuangan, 2) Perspektif Pelanggan, 3) Perspektif Bisnis Internal, 4) Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan. Dengan demikian dapat dijabarkan sebagai berikut, bahwa:

Pertama, terkait indikator kemampuan manajerial terhadap kinerja UMKM yang ada di Provinsi Bengkulu yang meliputi perspektif perspektif pembelajaran dan pertumbuhan yaitu meningkatkan kapasitas organisasi dan karyawan, dalam meningkatkan kapasitas organisasi dan karyawan UMKM sudah memiliki rencana strategis yang jelas yaitu dengan memperkuat keterampilan, dalam meningkatkan keterampilan UMKM melakukan pelatihan kepada karyawan, mendorong penggunaan teknologi modern, manajemen juga berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kemampuan sumber daya pembelajaran.

Kedua, terkait indikator kemampuan manajerial terhadap kinerja UMKM yang ada di Provinsi Bengkulu yang meliputi perspektif pengorganisasian dalam penilaian kinerja menggunakan BSC meliputi perspektif proses bisnis internal yaitu ketersediaan rencana pengembangan kepemimpinan dengan mengikuti program pelatihan kepemimpinan untuk manajer dan pemilik UMKM. Ketersediaan saluran komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan dimana karyawan berpartisipasi dalam pertemuan dan diskusi UMKM. Struktur Organisasi, efektivitas struktur organisasi UMKM untuk mendukung tujuan strategis dan pengelolaan sumber daya, sejauh mana sumber daya manusia, finansial, dan fisik dikelola untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Kemampuan manajerial dalam merancang dan

menerapkan struktur organisasi yang sesuai dengan strategi bisnis dapat meningkatkan kinerja internal. Pengelolaan sumber daya yang efisien juga mencerminkan kemampuan manajerial yang baik.

Ketiga, terkait indikator terkait indikator kemampuan manajerial terhadap kinerja UMKM yang ada di Provinsi Bengkulu yang meliputi perspektif Pengawasan dan dalam penilaian kinerja menggunakan BSC meliputi perspektif Keuangan dan Proses Bisnis Internal yaitu Kontrol Biaya, Kemampuan untuk mengontrol dan mengelola biaya operasional selanjutnya Ketepatan Waktu, Tingkat ketepatan waktu dalam pengiriman produk atau layanan. Kemampuan manajerial dalam memonitor dan mengontrol biaya operasional serta memastikan ketepatan waktu produksi atau layanan dapat meningkatkan efisiensi dan profitabilitas, menciptakan dampak positif pada perspektif keuangan.

Keempat, terkait indikator terkait indikator terkait indikator kemampuan manajerial terhadap kinerja UMKM yang ada di Provinsi Bengkulu yang meliputi Penilaian (Evaluasi) dan dalam penilaian kinerja menggunakan BSC meliputi perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan) yaitu Pengembangan Karyawan, Partisipasi dan efektivitas program pengembangan karyawan dan Inovasi Produk atau Proses, Tingkat inovasi dalam produk atau proses bisnis. Kemampuan manajerial dalam melakukan penilaian karyawan dan merancang program pengembangan yang efektif dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan keterampilan dan motivasi. Kemampuan untuk mendorong inovasi juga menjadi faktor penentu dalam mencapai pertumbuhan.

Sebagaimana dijelaskan terkait kemampuan manajerial dalam firman Allah SWT. Dalam surat as-sajdah ayat 5:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (segala urusan) itu naik kepada-Nya605) pada hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.

Dari makna yang terkandung dalam ayat diatas, dapat dipahami bahwa Allah swt adalah pengatur alam (*Al-Mudabbir/manager*). Keteraturan alam semesta ini menjadi bukti kebesaran Allah swt dalam mengurus alam ini. Tetapi, karena manusia yang diciptakan oleh Allah SWT diangkat sebagai khalifah di bumi, maka tugasnya adalah mengatur dan mengelola bumi ini dengan sebaik-baiknya, sebagaimana Allah mengelola alam semesta ini.

3. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja UMKM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan Wibowo,¹⁹⁰ Lee,¹⁹¹ Ribhan,¹⁹² Rowden¹⁹³ menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Kesediaan, kesungguhan dan keyakinan pada diri setiap orang yang ada dalam UMKM mewujudkan dalam komitmen yang tinggi terhadap tujuan UMKM. Tujuan UMKM adalah kelangsungan hidup usahanya, kelangsungan hidup akan terjadi jika setiap produk atau hasil karyanya diterima dan dibeli konsumen. Konsumen akan membeli jika puas terhadap kualitas produk dan tahu bagaimana dan dimana membelinya, tertuang dalam proses bisnis internal. Proses bisnis internal terjadi jika

¹⁹⁰ Felicia Dewi Wibowo, "Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang)," Tesis, Semarang, Universitas Diponegoro, 2006

¹⁹¹ Wan-I Lee, Chun-Chi Chen, and Chien-Cheng Lee, "The Relationship between Internal Marketing Orientation, Employee Commitment, Charismatic Leadership and Performance," 2015): hlm. 1-5.

¹⁹² Ribhan, "Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung): hlm. 97-219

¹⁹³ Robert W Rowden, "The Relationship between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment," *Leadership & Organization Development Journal*, 2000): hlm: 27.

konsumen mendapatkan pelayanan yang prima. Pelayanan prima akan terwujud jika sumber daya insani yang ada dalam usaha tersebut mampu melakukan perbaikan-perbaikan dalam memberikan yang terbaik kepada konsumen. Itu terjadi jika sumber daya tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap usaha yang digelutinya.

Kinerja UMKM Provinsi Bengkulu termasuk cukup dan tinggi karena dari seluruh responden yang mempunyai pertumbuhan penjualan dan aset di bawah 5% hanya 15%, sedangkan sisanya mempunyai pertumbuhan diatas 5% bahkan ada 4% yang mempunyai pertumbuhan diatas 50%. Dari hasil kualitatif, rata-rata UMKM mempunyai komitmen yang tinggi terhadap usahanya, karena dari situlah mereka hidup dan menghidupi keluarga dan karyawannya.

Pada beberapa UMKM tidak ada perjanjian tentang pekerjaan dan upah, namun tidak ada kecenderungan karyawan yang keluar masuk, Karyawan yang sudah masuk biasanya mempunyai jangka waktu bekerja yang lama, meskipun mungkin upah yang diterima tidak besar namun mereka cenderung bertahan di usaha tersebut. Perasaan bahwa usaha tersebut adalah satu-satunya tempat bergantung untuk mempunyai pendapatan mengakibatkan usaha yang terus menerus meningkatkan kinerja.

4. Analisis Pengaruh Karakter Individu Terhadap Kinerja UMKM

Hasil penelitian ini adalah karakter individu berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian Wildan,¹⁹⁴ Huber,¹⁹⁵ bahwa karakter individu berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Miron terhadap 349 Insinyur di Israel juga menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini juga mendukung penelitian Wildan menggunakan

¹⁹⁴ Muh Alkirom Wildan, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kreativitas Kerja Serta Kinerja Karyawan Internal Auditor Pada Bank BUMN Di Indonesia," 2010): hlm. 87

¹⁹⁵ Reiner K Huber et al., "Effects of Individual and Team Characteristics on the Performance of Small Networked Teams," *The International C2 Journal* 1, no. 1 (2007): hlm. 113–44.

pemodelan yang sama yaitu SEM menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ribhan yang juga menggunakan pemodelan SEM menyatakan bahwa terdapat arah hubungan yang positif antara variabel karakteristik individu dengan kinerja karyawan.¹⁹⁶

Karakter yang mempunyai ciri keterbukaan, optimis, mempunyai kecenderungan mencari cara baru dan mampu mengatur diri sendiri akan berpengaruh terhadap kinerja. Seseorang yang mempunyai karakter yang baik akan mempunyai kinerja yang baik pula. Sebaliknya seseorang yang menjadi *trouble maker* akan memberikan kinerja yang buruk. Demikian pun pada UMKM di Provinsi Bengkulu, karakter sumber daya insani pada UMKM di Provinsi Bengkulu yang tinggi dan baik akan menghasilkan kinerja UMKM yang tinggi pula. Kinerja pada penelitian ini menggunakan teori *Balanced Scorecard*, tumpuannya ada pada pertumbuhan dan pembelajaran atau sumber daya insani. Kepribadian *muthmainnah* yang cenderung meninggalkan sifat-sifat tercela akan mengantarkan seseorang pada produktivitas yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

5. Analisis Pengaruh Perubahan, Kemampuan Manajerial, Komitmen Organisasi, Karakter Sumber Daya Insani, dan Kinerja UMKM

Pengaruh Perubahan, Kemampuan Manajerial, Komitmen Organisasi, Karakter Sumber Daya Insani, dan Kinerja UMKM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Perubahan, Kemampuan Manajerial, Komitmen Organisasi, dan Karakter Sumber Daya Insani memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

¹⁹⁶ Ella Miron, Miriam Erez, and Eitan Naveh, "Do Personal Characteristics and Cultural Values That Promote Innovation, Quality, and Efficiency Compete or Complement Each Other?," *Journal of Organizational Behavior* 25, no. 2 (2004): hlm. 175–99.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Salim,¹⁹⁷ Burnes,¹⁹⁸ menjelaskan bahwa secara simultan kinerja dipengaruhi oleh perubahan serta dalam penelitian Buernes juga menjelaskan bagaimana perubahan, kemampuan manajemen yang secara simultan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Suyono,¹⁹⁹ Laktama,²⁰⁰ dan Purnomo²⁰¹ juga menjelaskan secara simultan kemampuan manajerial, karakter individu, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Crawford Lynn,²⁰² menunjukkan bahwasanya perubahan mampu mempengaruhi kinerja UMKM melalui karakter individu dengan mediator komitmen organisasi.

Faktor-faktor ini menciptakan sinergi yang dapat mengoptimalkan kinerja UMKM dalam menghadapi kompleksitas dan dinamika bisnis. Keberhasilan kinerja UMKM tidak hanya tergantung pada satu faktor, tetapi pada integrasi efektif dari perubahan, kemampuan manajerial, komitmen organisasi, dan karakter sumber daya manusia. Dalam konteks ini, kesinambungan dan keselarasan antara faktor-faktor tersebut menjadi kunci untuk mencapai pertumbuhan dan keberlanjutan UMKM.

¹⁹⁷ Salim and Sulaiman, "Impact of Organizational Innovation On The Firm Performance: Evidence From Malaysian-Based Let Companies," 2011): hlm 56.

¹⁹⁸ Burnes and By, "Leadership and Change.," hlm. 271

¹⁹⁹ Suyono and Zuhri, "Pengaruh Inklusi Keuangan, Literasi Keuangan, Kemampuan Manajerial, Pengetahuan Akuntansi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM.," hlm. 57-72

²⁰⁰ Diaz Laktama, Udik Jatmiko, And Aprilia Dian Evasari, "Pengaruh Self Efficacy, Komitmen Organisasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Santoso Kediri," *Ammer: Journal Of Academic & Multidicipline Research* 2, No. 02 (2022): hlm. 22–35.

²⁰¹ Purnomo and Lestari, "Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah, hlm. 57-92

²⁰² Crawford and Nahmias, "Competencies for Managing Change, hlm. 1-29

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa perubahan, kemampuan manajerial, komitmen organisasi, dan karakter sumber daya insani memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM Provinsi Bengkulu. Berikut uraian dari hasil penelitian yang sudah dilakukan:

1. Perubahan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM Provinsi Bengkulu. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis data secara parsial bahwa variabel Perubahan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Perubahan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja UMKM. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa perubahan berpengaruh terhadap kinerja UMKM
2. Kemampuan Manajerial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM Provinsi Bengkulu. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis data secara parsial Variabel Kemampuan Manajerial memiliki nilai signifikansi sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Kemampuan Manajerial secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja UMKM. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh terhadap kinerja UMKM.
3. Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM Provinsi Bengkulu. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis data secara parsial variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Komitmen Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja UMKM. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap minat kinerja UMKM.

4. Karakter individu (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM Provinsi Bengkulu. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis data secara parsial Variabel Karakter individu memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Karakter individu secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja UMKM. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Karakter individu berpengaruh terhadap minat kinerja UMKM.
5. Perubahan, kemampuan manajerial, komitmen organisasi, dan karakter sumber daya insani secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM Provinsi Bengkulu. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis data secara parsial Berdasarkan tabel diatas hasil Uji F diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang mana hal tersebut berarti bahwa perubahan, kemampuan manajerial, komitmen organisasi dan karakter individu secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja UMKM. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa perubahan, kemampuan manajerial, komitmen organisasi dan karakter berpengaruh terhadap kinerja UMKM.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti yang diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut:

1. Bagi UMKM
 - a. Penelitian ini memberikan kontribusi langsung dalam meningkatkan kualitas manajemen melalui pemberdayaan pengusaha UMKM di Provinsi Bengkulu. Dengan menyoroti faktor-faktor seperti kemampuan manajerial dan komitmen organisasi, penelitian ini dapat memberikan panduan praktis mengenai bagaimana cara

meningkatkan kemampuan manajerial, melalui pelatihan atau pengembangan keterampilan khusus. Strategi untuk memperkuat komitmen organisasi, melalui kebijakan dan praktik manajemen yang mendukung keterlibatan karyawan. Saran untuk pengembangan keahlian dan pemilihan staf yang sesuai dengan kebutuhan bisnis. Cara mengelola perubahan teknologi dan pasar secara efektif, dengan memberikan strategi adaptasi atau penerapan teknologi baru.

- b. Penelitian ini mengidentifikasi peluang baru bagi pengusaha UMKM. Informasi ini dapat membantu mereka merespon perubahan pasar, menciptakan produk dan layanan inovatif, serta memanfaatkan potensi-potensi baru yang mungkin muncul.
 - c. Peningkatan dari sisi karakter sumber daya insani, seperti kreativitas, inovasi, dan keterampilan, dapat mendorong pembangunan sumber daya manusia yang lebih berkualitas, memperkaya potensi individu, dan memberdayakan masyarakat secara lebih luas.
2. Bagi Instansi Terkait dengan UMKM
- a. Perumusan Kebijakan yang Tepat, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi pemerintah daerah untuk merumuskan kebijakan yang lebih tepat dan terarah dalam mendukung pengembangan UMKM. Informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM dapat membantu dalam merancang program-program yang efektif. Pengembangan Program Dukungan: Pemerintah daerah dapat menggunakan temuan penelitian untuk mengembangkan program-program dukungan yang spesifik, seperti pelatihan manajerial, pemberian modal usaha, dan fasilitas pendukung lainnya sesuai dengan kebutuhan UMKM di Provinsi Bengkulu.
 - b. Memberikan kemudahan dan fasilitas dalam mengembangkan kualitas produk dan kualitas sumber daya manusia UMKM dalam meningkatkan kinerjanya

- c. Mempermudah mendapatkan perizinan dan sertifikat dalam pengembangan produk agar kualitas produk mampu bersaing dengan produk-produk luar
 - d. Memberikan kemudahan bagi UMKM untuk bersaing di pasar global, baik dalam hal penerapan teknologi maupun teknologi informasi
3. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran masyarakat terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM. Dengan pemahaman yang lebih baik, masyarakat dapat lebih berkontribusi dalam perkembangan dan pertumbuhan UMKM untuk ekonomi lokal dan dampaknya terhadap kesejahteraan masyarakat. Masyarakat juga perlu mendorong penerapan teknologi dan inovasi dalam UMKM. Hal ini juga dapat meningkatkan efisiensi operasional, memperluas jangkauan pasar, dan membantu UMKM bersaing di pasar yang semakin global.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel bebas lainnya. Sehingga menjadi penelitian yang sempurna. Harapan kepada peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian di suatu daerah yang berbeda untuk mengetahui apa saja faktor yang mampu mempengaruhi kinerja UMKM.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani, Sosiologi Skematika. "Teori Dan Terapan, Jakarta: PT." *Bumi Aksara*, 2007.
- Aksara, P.T.B. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, 2021.
<https://books.google.co.id/books?id=wY8fEAAAQBAJ>.
- Al-ghazali. *Mutiara Ihya Ulumuddin*. Translated by Iwan Kurniawan. PT Mizan Pustaka, 2014.
- Al-Haddad, Serina, and Timothy Kotnour. "Integrating the Organizational Change Literature: A Model for Successful Change." *Journal of Organizational Change Management* 28, no. 2 (January 1, 2015): 234–62. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2013-0215>.
- Alimudin, Arasy, Achmad Zakki Falani, Sri Wiwoho Mudjanarko, and Arthur Daniel Limantara. "Analisis Pengaruh Penerapan Perspektif Balanced Scorecard Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM." *Ekonika : Jurnal ekonomi universitas kadiri* 4, no. 1 (April 30, 2019): 1. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i1.337>.
- Allen, Natalie J., and John P. Meyer. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology* 63, no. 1 (1990): 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>.
- Alwi, Syafaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Ed ke 1. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Amiartuti. "Peranan Kepemimpinan Dalam Membentuk Perilaku Individu Dalam Berorganisasi Pada UMKM (Studi Kasus Manajemen Kepemimpinan UMKM Genteng Di Trenggalek)" Vol 1 No. 1 (2012).
- Ancok, Djamaludin. *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. *Muhammad SAW: the super leader super manager*. ProLm Centre, 2007.
- Arikunto, Suharsimi. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik," 2013.
- Armstrong, Michael, and Angela Baron. *Performance Management: The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development, 1998.
- Bennis, Warren G. *Rethinking the Future: Rethinking Business, Principles, Competition, Control & Complexity, Leadership, Markets and the World*. Nicholas Brealey Publishing, 1997.

- BPS. "Produk Domestik Bruto Indonesia Menurut Pengeluaran, 2015-2019.Pdf," n.d. <https://www.bps.go.id/publication/2020/05/29/e0e4f4ed95af42a44f97decf/produkt-domestik-bruto-indonesia-menurut-pengeluaran--2015-2019>.
- Brad Shuck, M., Tonette S. Rocco, and Carlos A. Albornoz. "Exploring Employee Engagement from the Employee Perspective: Implications for HRD." *Journal of European Industrial Training* 35, no. 4 (May 10, 2011): 300–325. <https://doi.org/10.1108/03090591111128306>.
- Burnes, Bernard, and Rune Todnem By. "Leadership and Change: The Case for Greater Ethical Clarity." *Journal of Business Ethics* 108, no. 2 (June 1, 2012): 239–52. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1088-2>.
- Caroline, Ndiritu, Kidombo Harriet, and Ndiritu Anne. "Top Management Commitment for Successful Small and Medium-Enterprises(SMEs): A Hoax or a Reality?" *European Scientific Journal, ESJ* 12, no. 4 (February 28, 2016): 259–259. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n4p259>.
- Chittithaworn, Chuthamas, Md. Aminul Islam, Thiyada Keawchana, and Dayang Hasliza Muhd Yusuf. "Factors Affecting Business Success of Small & Medium Enterprises (SMEs) in Thailand." *Asian Social Science* 7, no. 5 (April 28, 2011): p180. <https://doi.org/10.5539/ass.v7n5p180>.
- Chong, H.G. "Measuring Performance of Small-and-Medium Sized Enterprises: The Grounded Theory Approach." *Journal of Business & Public Affairs*. 2, no. 1 (2008).
- Church, Allan H, and Janine Waclawski. "The Relationship between Individual Personality Orientation and Executive Leadership Behaviour." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 71, no. 2 (1998): 99–125.
- ÇİFTÇİOĞLU, Başak Aydem. "Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Identification: A Theoretical Investigation." *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources* 12, no. 1 (2010).
- Combe, Marge. *Change Readiness: Focusing Change Management Where It Counts*. White Paper, Newtown Square, PA: Project Management Institute, 2014.
- Cook, Curtis W., and Robert E. Coffey. *Management and Organizational Behavior*. Boston, Mass: McGraw-Hill Education, 2001.
- Crawford, Lynn, and Anat Hassner Nahmias. "Competencies for Managing Change." *International Journal of Project Management* 28, no. 4 (May 2010): 405–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2010.01.015>.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Semarang: Toha Putra, 1997.

- Diskominfotik Provinsi Bengkulu. “Sekilas Bengkulu,” 2022. <https://bengkuluprov.go.id/sekilas-bengkulu/>.
- diskopukm.bengkuluprov.go.id. “Berita – Dinas Koperasi, UKM Provinsi Bengkulu,” 2022. <https://diskopukm.bengkuluprov.go.id/berita/>.
- Dunn, M., B. Dastoor, and Randi Sims. “Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Cross-Cultural Perspective.” *Journal of Multidisciplinary Research* 4, no. 1 (January 1, 2012): 45–59.
- Duwi, Priyatno. “SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis.” *Yogyakarta: CV Andi Offset*, 2014.
- Ellinger, Alexander E., Carolyn (Casey) Findley Musgrove, Andrea D. Ellinger, Daniel G. Bachrach, Ayşe Banu Elmadağ Baş, and Yu-Lin Wang. “Influences of Organizational Investments in Social Capital on Service Employee Commitment and Performance.” *Journal of Business Research*, Recent Advances in Globalization, Culture and Marketing Strategy, 66, no. 8 (Agustus 2013): 1124–33. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.03.008>.
- Fauzi, Akhmad, and Rusdi Hidayat Nugroho A. *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga University Press, 2020.
- Febrianty, Febrianty, Erika Revida, Janner Simarmata, Abdul Rahman Suleman, Abdurrozzaq Hasibuan, Sukarman Purba, Marisi Butarbutar, and Syifa Saputra. *Manajemen Perubahan Perusahaan Di Era Transformasi Digital*. Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Feingold, S Norman, and Sol Swerdloff. “Occupations and Careers.” (*No Title*), 1969.
- Foulkes, Fred K. *Harvard Business Review*. March-April 1975, 1975.
- Ghozali, Imam. “Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23,” 2016.
- Gibson, James, John Ivancevich, and Robert Konopaske. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Higher Education, 2011.
- Gitosudarmo, Indriyo. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE, 1998.
- Gitosudarmodan, Indriyo, and I Nyoman Sudita. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE UGM, 1997.
- Goffar, Abdul. “Manajemen Dalam Islam (Perspektif al-Qur’an Dan Hadits).” *Islamic Akademika: Jurnal Pendidikan Dan Keislaman* 8, no. 1 (2016): 35–58.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Empat. Yogyakarta: Andi Offset, 2001.

- Gumilar, FahmiYudan, and SiscaEka Fitria. "Pengaruh Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Sentra Industri PengolahanKayudi Jl. TerusanPasirkoja Kota Bandung." *E-Proceeding of Management* Vol.6, No.1 April (2019): 362.
- . "Pengaruh Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Sentra Industri PengolahanKayudi Jl. TerusanPasirkoja Kota Bandung." *E-Proceeding of Management* Vol.6, No.1 April (2019): 362.
- Gunday, Gurhan, Gunduz Ulusoy, Kemal Kilic, and Lutfihak Alpkan. "Effects of Innovation Types on Firm Performance." *International Journal of Production Economics* 133, no. 2 (October 2011): 662–76. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2011.05.014>.
- Hajar, Ibnu. "Pengaruh Kemampuan Manajerial Dan Lingkungan Industri Terhadap Kemampuan Organisasi, Strategi Bersaing, Dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Industri Kecil Meubel Kayu Di Sulawesi Tenggara)." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10, no. 2 (2012): 291–302.
- Hanafi, Manduh M. *Manajemen*. Yogyakarta: AMP YKPN, 1997.
- Handoko, Hani. "Manajemen Edisi 2. Yogyakarta," 2009.
- Handoko, T Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM, 1984.
- Hartanto., *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Jakarta: Mizan dan Integre, 2008.
- Hasan, Ali. *Manajemen bisnis syari'ah: kaya di dunia terhormat di akhirat*. Pustaka Pelajar, 2009.
- Hassan, Shahidul. "Employee Attachment to Workplace: A Review of Organizational and Occupational Identification and Commitment." *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 2012.
- Hermawan, Sigit, and S.E.M.M. Amirullah. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2021. <https://books.google.co.id/books?id=tHNMEAAAQBAJ>.
- . *METODE PENELITIAN BISNIS: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2021. <https://books.google.co.id/books?id=tHNMEAAAQBAJ>.
- Holt, Daniel T, Matthew W Rutherford, and Gretchen R Clohessy. "Corporate Entrepreneurship: An Empirical Look at Individual Characteristics, Context, and Process." *Journal of Leadership & Organizational Studies* 13, no. 4 (2007): 40–54.

- Huber, Reiner K, Petra M Eggenhofer, Jens Römer, Sebastian Schäfer, and Klaus Titze. "Effects of Individual and Team Characteristics on the Performance of Small Networked Teams." *The International C2 Journal* 1, no. 1 (2007): 113–44.
- Hunter, Gary K., and Nikolaos G. Panagopoulos. "Commitment to Technological Change, Sales Force Intelligence Norms, and Salesperson Key Outcomes." *Industrial Marketing Management Complete*, no. 50 (2015): 162–79. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2015.03.023>.
- Indonesia, Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa. "Kamus Besar Bahasa Indonesia," 2018.
- Ismail, Azman, Hj. Hasan Al-Banna Mohamed, Ahmad Sulaiman, MOHD MOHAMAD, and Munirah Yusuf. "An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment." *Business and Economics Research Journal* 2 (January 1, 2011): 89–107.
- Ivancevich, John M, Michael T Matteson, and Robert Konopaske. "Organizational Behavior and Management," 1990.
- J Winardi,. *Manajemen Perubahan (The Management of Change)*. Cet ke-4. Prenada Media Grop, 2010.
- Jacob, T. *Tahun-tahun yang sulit: mari mencintai Indonesia*. Yayasan Obor Indonesia, 2001.
- Jogiyanto. *Konsep Dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit YKPN, 2011.
- Kaplan, Robert S., and David P. Norton. *Balanced Scorecard*. Terj. Peter R. Yosi Pasla. Jakarta: Erlangga, 2000.
- . *Balanced Scorecard*. Terj. Peter R. Yosi Pasla. Jakarta: Erlangga, 2000.
- Kasali, Rhenald. *Change/HC*. Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Kast, Fremont Ellsworth, and James Erwin Rosenzweig. *Organization and Management: A Systems Approach [By] Fremont E. Kast [And] James E. Rosenzweig*. Mcgraw-Hill, 1974.
- Kementrian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. "Data UKM 2018-2019.," 2019. https://www.kemenkopukm.go.id/uploads/laporan/1617162002_DATA_UMKM_2018-2019.
- Kertajaya, Hermawan. *Marketing Plus 2000/SC Siasat Memenangkan Persaingan Global*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, n.d.

- KHALIL, Ali, Maimunah Ismail, Turiman Suandi, and Abu Silong. "Extension Worker as a Leader to Farmers: Influence of Extension Leadership Competencies and Organisational Commitment on Extension Workers' Performance in Yemen." *Journal of International Social Research*, January 1, 2008.
- Khan, Muhammad Akram. *Ajaran Nabi Muhammad Saw Tentang Ekonomi*. Terj. Rifyal Ka'bah, MA. Jakarta: PT BMI, 1997.
- Klarner, Patricia, Marko Sarstedt, Michael Höck, and Christian Ringle. "Disentangling the Effects of Team Competences, Team Adaptability, and Client Communication on the Performance of Management Consulting Teams." *Long Range Planning* 46 (June 1, 2013): 258–86. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.03.001>.
- Kleine, Ch, and B.E Weinsenberger. "Leadership Impact on Organizational Commitment: The Mediating Role of Management Control Systems Choice." *Springerprofessional.De* vol 24 (2014). <https://www.springerprofessional.de/en/leadership-impact-on-organizational-commitment-the-mediating-rol/5151776>.
- Krismiati, Krismiati. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak." *Jurnal Office* 3, no. 1 (August 7, 2017): 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>.
- Kuncoro, Mudrajad. "Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Jakarta: Erlangga." *Majalah Marketing Mix Edisi 11* (2003).
- . *Pemberdayaan UKM: Antara Mitos Dan Realitas*. Yogyakarta: PUSTEB-UGM, 2009.
- Labola, Yostan A. "Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 7, no. 1 (June 30, 2019): 28. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>.
- Laktama, Diaz, Udik Jatmiko, and Aprilia Dian Evasari. "Pengaruh self efficacy, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan ud. Santoso kediri." *AMMER: JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDISCIPLINE RESEARCH* 2, no. 02 (2022): 22–35.
- Lee, Wan-I, Chun-Chi Chen, and Chien-Cheng Lee. "The Relationship between Internal Marketing Orientation, Employee Commitment, Charismatic Leadership and Performance," 1–5, 2015.
- Libby, Robert, and Joan Luft. "Determinants of Judgment Performance in Accounting Settings: Ability, Knowledge, Motivation, and Environment." *Accounting, Organizations and Society* 18, no. 5 (1993): 425–50.
- Liu, Yi. "When change leadership impacts commitment to change and when it doesn't: A multi-level multi-dimensional investigation - ProQuest," 2010.

<https://www.proquest.com/openview/d7c47bd4060ff8370df1e5d2e47cf9a5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>.

Lubis, Desni. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.” *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)* 7, no. 1 (2020): 60–71.

Luthans;, Fred, Shekar Purwanti, and Vivin Andhika. *Perilaku Organisasi: Edisi 10 = Organizational Behavior 10th Edition*. Penerbit Andi, 2006. [//172.20.21.203:80/index.php?p=show_detail&id=105&keywords=](https://172.20.21.203:80/index.php?p=show_detail&id=105&keywords=).

M. Abdul Ghoffar, Abdurrahim Mu’thi, Abu Ihsan Al-Atsari, and M. Yusuf Harun, trans. *Tafsir Ibnu Katsir : Lubaabut Tafsir min Ibnu Katsiir*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi’i, 2005.

Maguni, Wahyudin, and Haris Maupa. “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam.” *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (June 30, 2018): 100. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>.

Mahadalle, Abdullahi, and Burcin Kaplan. “Entrepreneurial Characteristics And Competencies As Determinants Of Corporate Performance: A Study On Small Enterprises In Mogadishu, Somalia.” *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH - GRANTHAALAYAH* 5, no. 5 (May 31, 2017): 243–54. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v5.i5.2017.1856>.

Mahmoud, Mohammed Abdulai. “Market Orientation and Business Performance among SMEs in Ghana,” 1999. <https://doi.org/10.4135/9781452231426.n8>.

Mallo, Chandra, Irfan Trang, and Regina T Saerang. “Pengaruh Internal Locus of Control dan External Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario.” *Jurnal EMBA* 10, no. 1 (2022): 10.

Maslow, Abraham Harold. *Motivation and Personality*. Prabhat Prakashan, 1981.

Mathis, Robert L., John H. Jackson, Sean R. Valentine, and Patricia Meglich. *Human Resource Management*. Cengage Learning, 2016.

Maulana, Agus. *Perilaku Kontumen Di Masa Krisis Implikasinya Terhadap Strategi Pemataran*, 1999.

Mbeba, Roland Darlington. “Essence of a Flexible Organisational Culture to Influence Change in the 21st Century Organisation.” *Mediterranean Journal of Social Sciences*, May 1, 2014. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n7p663>.

Mckeown, M. *The Truth about Innovation*. USA: New Jersey, Prentice Hall, 2008.

- Media Kompas Cyber. "Peran UMKM dalam Perekonomian Indonesia Halaman all." KOMPAS.com, 2019. <https://www.kompas.com/skola/read/2019/12/20/120000469/peran-umkm-dalam-perekonomian-indonesia>.
- Megawangi, R. "Mendidik 1 3 Miliar Manusia." *Www.Semipalar.Blogspot.Com* (blog), 2013.
- Miron, Ella, Miriam Erez, and Eitan Naveh. "Do Personal Characteristics and Cultural Values That Promote Innovation, Quality, and Efficiency Compete or Complement Each Other?" *Journal of Organizational Behavior* 25, no. 2 (2004): 175–99.
- Mowday, Richard T, Lyman W Porter, and Richard M Steers. *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic press, 2013.
- Mursi, Sayyid Abdul Hamid. *Llm An-Nafs Wa al-Kifaayah Intaajiyah*. Kairo: Maktabah Wahbah, 1981.
- Nasukah, Binti. "Urgensi dan Prinsip Penerapan Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis pada Institusi Pendidikan." *Jurnal Tarbiyatuna* 3, no. 1 (2018): 31.
- Ng, Suwandi, and Fransiskus E Daromes. "Peran Kemampuan Manajerial Sebagai Mekanisme Peningkatan Kualitas Laba Dan Nilai Perusahaan." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia* 13, no. 2 (2016): 4.
- . "Peran Kemampuan Manajerial Sebagai Mekanisme Peningkatan Kualitas Laba Dan Nilai Perusahaan." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia* 13, no. 2 (2016): 4.
- Novrianda, Herry, and Aan Shar. "Analisis Pengembangan Orientasi Kewirausahaan dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran pada Umkm di Kota Bengkulu" 4 (2021): 12.
- Nurdin, Dr. Drs. Ismail, and Dra. Sri Hartati. *Metodologi penelitian sosial*. Media sahabat cendEKIA, 2019. <https://books.google.co.id/books?id=tretDwAAQBAJ>.
- O'Reilly, C. "Corporations, Culture and Commitment Motivation and Social Control in Organizations." *California Management Review* Vol 9 (1989).
- Penterjemahan, Yayasan Penyelenggara, and Pertafsir AlQuran. "Soenarjo. Al-Quran Dan Terjemahannya," 1971.
- Peterson, Christopher, and Martin EP Seligman. *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Vol. 1. Oxford University Press, 2004.

- Porter, L.W., G.A. Bigley, and R.M. Steers. *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill Series in Management. McGraw-Hill/Irwin, 2003. <https://books.google.co.id/books?id=NYtXAAAAYAAJ>.
- Purnomo, Ratno, and Sri Lestari. “Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah.” *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* 17, no. 2 (2010).
- Raharjo, Tri Weda, and MM Ir Herrukmi Septa Rinawati. *Penguatan Strategi Pemasaran Dan Daya Saing UMKM Berbasis Kemitraan Desa Wisata*. Jakad Media Publishing, 2019.
- Rahman, Abdul, and Sitti Zakiah Ma'mum. “Kajian Pengembangan Model Balance Scorecard Untuk Mengukur Dimensi Kinerja Usaha Mikro-Kecil Padapengusaha Muslim Di Sulawesi Tenggara.” *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal* 14, no. 02 (2017).
- Ratnasari, Sri langgeng, and Mutia Septiani. “Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Journal of Global Business and Management Review* 2, no. 1 (July 7, 2020): 41. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v2i1.789>.
- Razi, Ibn Abi Hatim ar. *Tafsir Ibnu Abi Hatim Ar Razi*. Darul Kutub al-Ilmiyah, 2006.
- Ribhan. “Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung).” *E-JURNAL* Vol 4 No 2 (2008). <https://www.e-jurnal.com/2013/11/hubungan-karakteristik-individu-dengan.html>.
- Ridwan, Ahmad Hasan, and Irfan Safrudin. *Dasar-Dasar Epistemologi Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Robbins, Stephen, and Timoth A Judge. “Organizational Behaviour 12nd Edition.” *New Jersey: Upper Saddle River*, 2007.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*, 2010.
- Rowden, Robert W. “The Relationship between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment.” *Leadership & Organization Development Journal*, 2000.
- Rusyida, Wilda Yulia. “Pengaruh Kemampuan Manajerial, Literasi Keuangan, Dan Mitigasi Risiko Terhadap Keberlangsungan Usaha UMKM.” *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2023): 01–19.

- Salim, Islam Mohamed, and Mohamed Sulaiman. "Impact of Organizational Innovation On The Firm Performance: Evidence From Malatsian-Based Let Companies." *Business and Management Review*, 2011.
- . "Impact of Organizational Innovation On The Firm Performance: Evidence From Malatsian-Based Let Companies." *Business and Management Review*, 2011.
- Sarwat, Ahmad. *Fiqih Jual-beli*. Lentera Islam, n.d.
- Schraeder, Mike, Paul M. Swamidass, and Rodger Morrison. "Employee Involvement, Attitudes and Reactions to Technology Changes." *Journal of Leadership & Organizational Studies* 12, no. 3 (March 1, 2006): 85–100. <https://doi.org/10.1177/107179190601200306>.
- . "Employee Involvement, Attitudes and Reactions to Technology Changes." *Journal of Leadership & Organizational Studies* 12, no. 3 (March 1, 2006): 85–100. <https://doi.org/10.1177/107179190601200306>.
- Sinaga, Onita Sari, Abdurrozzaq Hasibuan, Efendi Efendi, Eko Priyojadmiko, Marisi Butarbutar, Sukarman Purba, Karwanto Karwanto, Marto Silalahi, A. Nururrochman Hidayatulloh, and Muliana Muliana. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Siyoto, S., and M.A. Sodik. *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*. Literasi Media Publishing, 2015. <https://books.google.co.id/books?id=QPhFDwAAQBAJ>.
- Soemardjan, Selo, and Soelaiman Soemardi. "Antropolgi: Mengungkap Keragaman Budaya." *PT Grafindo Media Pratama*, 2002.
- Soenarjo dkk, A. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Semarang: CV. Toha Putra, 1989.
- Sofat, Kanika. "Organizational Change and Organizational Commitment: An Empirical Study of IT Organizations in India." *Global Journal of Management and Business Research*, 2015.
- Sony G. *Asy-Syakhshiyah Bain Ash-Shihhah Wa al-Maradh*. Terj. Hasan al-Faqi dan Sayyid Khairullah. Kairo: Maktabah Anglo al-Mishriyah, 1973.
- "STATISTIK," January 18, 2022. <https://statistik.bengkuluprov.go.id/Ess>.
- Subroto, Setyowati, Ira Maya Hapsari, and Yanti Puji Astutie. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Kabupaten Brebes." *Prosiding SNaPP2016 Sosial, Ekonomi, dan Humaniora*, 2016, 8.

- Sudiarta, I Putu Lanang Eka, I Ketut Kirya, and I Wayan Cipta. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Bangli." *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha 2* (2014).
- Sugiarti, Endang, Mukrodi, and Syamsi Mawardi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional, 2022.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. 5th ed. Bandung: Alfabeta, 2005.
- Suhariadi, Dr Fendy. "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Divisi Produksi PT. Gunawan Dianjaya Steel Surabaya" 02, no. 2 (2013): 7.
- Sumargo, B. *TEKNIK SAMPLING*. UNJ PRESS, 2020. <https://books.google.co.id/books?id=FuUKEAAAQBAJ>.
- Suryana, Dr, and M Si. "Kewirausahaan: Pedoman Praktis (Kiat Dan Proses Menuju Sukses)." *Jakarta: Salemba Empat*, 2006.
- Suryani, and Hendryadi. *Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015.
- Susan, Eri. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Aadara 9*, no. 2 (2019): 11.
- Suyono, Nanang Agus, and Faiq Zuhri. "Pengaruh Inklusi Keuangan, Literasi Keuangan, Kemampuan Manajerial, Pengetahuan Akuntansi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM." *Jurnal Akuntansi 2* (2022).
- Syam, Aldo Redho, and Syamsul Arifin. "Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi." *Journal Basic Of Education 2*, no. 1 (2017): 12.
- Taipale-Eräväla, Kyllikki. "Survival Competencies in SMEs in Changing Business Environments," 2015.
- Tambunan, Tulus. *UMKM di Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2009.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Liberty, 2005.
- Tanjung, Bahdin Nur. "Human Resources (HR) In Education Management." *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal 3*, no. 2 (May 10, 2020): 1240–49. <https://doi.org/10.33258/birle.v3i2.1056>.

- Thomas, Ritter, and Hans George Gemunden. "Network Competence: Its Impact on Innovation Success and Its Antecedents - ScienceDirect." Accessed February 3, 2022.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296301002594>.
- Tjiptono, Fandy. *Strategi Pemasaran Edisi II*. Yogyakarta: Andi Offset, 2000.
- Tone, Kamaruddin. "Examining the Moderating Effect of Work Motivation on the Lecturer Performance: A Contribution to Organizational Commitment and Competence." *Research in Business and Management* 5, no. 2 (May 11, 2018): 1.
<https://doi.org/10.5296/rbm.v5i2.12773>.
- Tsoukas, Haridimos, and Robert Chia. "On Organizational Becoming: Rethinking Organizational Change." *Organization Science* 13, no. 5 (Oktober 2002): 567–82.
<https://doi.org/10.1287/orsc.13.5.567.7810>.
- Ulrich, Dave. "Human Resource Champions." Harvard Business School Press. Boston, 1997.
- Ursachi, George, Ioana Alexandra Horodnic, and Adriana Zait. "How Reliable Are Measurement Scales? External Factors with Indirect Influence on Reliability Estimators." *Procedia Economics and Finance* 20 (2015): 679–86.
- UU No 20 Tahun 2008. "Tentang Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah, Bab IV Kriteria, 5," n.d.
- Uysal, Gurhan. "Core Competence: A Competitive Base For Organizational Success." *Journal of Global Strategic Management* 1, no. 1 (June 15, 2007): 5–5.
<https://doi.org/10.20460/JGSM.2007118710>.
- Wibowo, Felicia Dewi. "Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang)," 2006.
- Widjaja, Yani Restiani, Doni Purnama Alamsyah, Heni Rohaeni, and Bambang Sukajie. "Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, no. 3 (2018): 12.
- Wildan, Muh Alkirom. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kreativitas Kerja Serta Kinerja Karyawan Internal Auditor Pada Bank BUMN Di Indonesia," 2010.
- William, H. "Dale Yoder, 'Personal Management and Industrial Relations,'" n.d.
- Wood, John C., and Michael C. Wood. *Henri Fayol: Critical Evaluations in Business and Management*. Taylor & Francis, 2002.

- Ya'qub, Hamzah Ya'qub. *Etos Kerja Islami*. Jakarta: Radar Jaya Off Site, 2006.
- Yumhi, Yumhi, and Okto Syafria Deddy. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Bni Kantor Cabang Serang Banten." *The Asia Pacific Journal of Management Studies* 7, no. 1 (2020).
- Yusuf, Ria Mardiana, and Darman Syarif. *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka, 2018.
- Yuwono, Sony, Edy Sukarno, and M. Ichsan. *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard: Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Zhou, Kevin Zheng, Julie Juan Li, Nan Zhou, and Chenting Su. "Market Orientation, Job Satisfaction, Product Quality, and Firm Performance: Evidence from China." *Strategic Management Journal* 29, no. 9 (2008): 985–1000. <https://doi.org/10.1002/smj.700>.
- Zulaikha. *Bisnis UMKM Di Tengah Pandemi*. Surabaya: Unitomo Press, 2020.



Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:
Sahabat-sahabat UMKM
Di Provinsi Bengkulu

Assalamualaikum wr wb
Salam Sejahtera.

Salam Sukses!!!

UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) di Bengkulu terus tumbuh dan berkembang baik dari sisi jumlah, jenis atau bidang gerak dan kualitasnya. Namun sejatinya perkembangan ini mampu diciptakan melalui bagaimana integritas seorang pemimpin, sistem informasi yang dimiliki serta kompetensi karyawan di lingkungan UMKM itu sendiri. Karena itu, dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia Fakultas Ilmu Agama Islam Program Studi Ilmu Agama Islam Program Magister, saya melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perubahan, Kemampuan Manajerial, Komitmen Organisasi, Dan Karakter Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja UMKM Di Provinsi Bengkulu”** Dalam rangka itu, saya memohon bantuan dan kesediaan Bapak Ibu pelaku UMKM untuk mengisi kuesioner ini sehingga hasil penelitian bermanfaat buat ini perkembangan dan kemajuan kita. Atas bantuan, kesediaan dan waktu yang Bapak Ibu luangkan dalam pengisian kuesioner yang cukup panjang ini, kami ucapkan banyak terima kasih. Semoga Allah membalas semua kebaikan Bapak Ibu dengan balasan yang lebih baik

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Bengkulu, Okt-Nov 2023
Salam Sukses!!!

Dwi Novita

A. Identifikasi Responden

Isikan data Bapak Ibu pada data ini dan lingkarilah jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak Ibu.

| | | | |
|-----|--|---|--|
| 1. | Nama | : | |
| 2. | Jenis Kelamin | : | |
| 3. | Usia | : | |
| 4. | Nama perusahaan/UMKM | : | |
| 5. | Tahun Berdiri UMKM | : | |
| 6. | Jenis Produk | : | |
| 7. | Bentuk usaha | : | A. Perseorangan B. PT C. CV |
| 8. | Lama Bekerja | : | A. < 2 Tahun B. 3 Tahun C. 4 Tahun D. 5 Tahun E. > 5 Tahun |
| 9. | Lama UMKM Berdiri | : | A. < 2 Tahun B. 3 Tahun C. 4 Tahun D. 5 Tahun E. > 5 Tahun |
| 10. | Pendidikan Terakhir | : | A. SMU/Sederajat B. Akademi/D C. S1 D. S2 E. S3 |
| 11. | Pertumbuhan Penjualan Per Thn | : | A. <5% B. 5-10% C.10-20% D. 20-50% E. > 50% |
| 12. | Pertumbuhan Aset per Thn | : | B. <5% B. 5-10% C.10-20% D. 20-50% F. > 50% |
| 13. | Jumlah pekerja | : | A. <10 B. 10-20 C. 20-30 D. 30-40 E. > 40 Orang |
| 14. | Apakah karyawan di perusahaan diberi waktu untuk shalat? | : | A. Ya B. Tidak |
| 15. | Apakah perusahaan membayar zakat? | : | A. Ya B. Kadang-kadang C. Tidak |
| 16. | Apakah di perusahaan anda diadakan pengajian secara rutin? | : | A. Ya B. Kadang-kadang C. Tidak |

B. Daftar Pertanyaan

Berilah tanda \surd (centang) untuk pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan kondisi dalam usaha Bapak/Ibu maupun kondisi Bapak/Ibu. Pilihan jawaban tersebut adalah Sangat Tidak Setujui (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

1. Variabel : Perubahan

Jawablah pernyataan berikut sesuai dengan kondisi kepemimpinan yang ada di tempat usaha Bapak/Ibu.

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1 | Perusahaan telah menerapkan teknologi dalam rangka menyesuaikan dengan kebutuhan pasar yang terus berubah. | | | | | |
| 2 | Perusahaan telah menyesuaikan ketrampilan SDM dengan teknologi yang digunakan | | | | | |
| 3 | Manajemen perusahaan telah menerapkan sistem informasi terpadu. | | | | | |
| 4 | Perusahaan dalam menghasilkan produk berusaha memenuhi kebutuhan konsumen | | | | | |
| 5 | Perusahaan memperhatikan kemasan untuk memenuhi ekspektasi (harapan) kepuasan konsumen | | | | | |
| 6 | Perusahaan telah menghasilkan produk khas yang beda dengan produk lain | | | | | |
| 7 | Perusahaan memperhatikan selera pasar dalam mengembangkan produk. | | | | | |
| 8 | Perusahaan mempunyai banyak jaringan distribusi | | | | | |
| 9 | Perusahaan memperhatikan perubahan selera konsumen | | | | | |

2. Variabel : Kemampuan Manajerial

Jawablah pernyataan berikut sesuai dengan kondisi sistem informasi akuntansi yang ada di tempat usaha saya.

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|-----------------------------------|---|-----|----|---|---|----|
| Kemampuan Perencanaan | | | | | | |
| 1 | Manajemen dapat merumuskan misi dan tujuan perusahaan secara jelas | | | | | |
| 2 | Manajemen dapat menentukan sasaran perusahaan secara realistis dengan menentukan kriteria yang dapat di ukur | | | | | |
| 3 | Manajemen dapat menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan perusahaan | | | | | |
| 4 | Manajemen dapat menentukan program standar isi rencana kerja 1 tahun dan 4 tahun ke depan | | | | | |
| 5 | Manajemen dapat menentukan program standar karyawan | | | | | |
| 6 | Manajemen dapat menyusun Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja perusahaan (RAPB), dengan melibatkan seluruh personil Karyawan | | | | | |
| 7 | Manajemen dapat melakukan pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip akuntabel dan transparan | | | | | |
| Kemampuan Pengorganisasian | | | | | | |
| 8 | Manajemen dapat menempatkan karyawan sesuai kebutuhan dan kelayakan yang dimilikinya | | | | | |
| 9 | Manajemen mengangkat para pejabat perusahaan sesuai kepatutan dan kelayakan yang dimilikinya | | | | | |
| 10 | Manajemen memberdayakan karyawan secara optimal dalam mendukung daya kompetitif karyawan pada internal perusahaan | | | | | |
| 11 | Manajemen melibatkan karyawan dalam menentukan target pencapaian perusahaan | | | | | |
| Kemampuan Penggerakan | | | | | | |
| 12 | Manajemen mampu mengarahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya | | | | | |
| 13 | Manajemen mampu menggerakkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien | | | | | |
| 14 | Manajemen mampu memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal | | | | | |
| 15 | Manajemen mampu Mengkordinasikan kerja karyawan dengan sistematis dan komprehensif | | | | | |
| Kemampuan Pengawasan | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 16 | Manajemen melakukan pengecekan melalui supervisi untuk mengukur tingkat kinerja karyawan | | | | | |
| 17 | Manajemen dapat merumuskan indikator-indikator untuk mengukur keberhasilan program perusahaan | | | | | |
| 18 | Manajemen menggunakan hasil evaluasi kinerja sebagai penyusunan program | | | | | |
| 19 | Manajemen menggunakan hasil evaluasi kinerja untuk melakukan perbaikan berkelanjutan | | | | | |

3. Variabel : Komitmen Organisasi

Jawablah pernyataan berikut sesuai dengan kondisi kompetensi yang ada di tempat usaha saya.

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya bersedia berusaha keras melebihi apa yg diharapkan untuk membantu perusahaan berhasil. | | | | | |
| 2 | Saya berbicara kepada teman saya bahwa perusahaan ini adalah perusahaan yang bagus untuk bekerja | | | | | |
| 3 | Saya merasa loyalitas saya sangat sedikit untuk perusahaan. | | | | | |
| 4 | Saya akan menerima hampir semua tugas agar saya dapat tetap bekerja diperusahaan ini. | | | | | |
| 5 | Saya menemukan bahwa nilai yang saya anut dan nilai perusahaan mempunyai kesamaan. | | | | | |
| 6 | Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini. | | | | | |
| 7 | Perusahaan benar-benar menginspirasi saya dalam hal kinerja terbaik. | | | | | |
| 8 | Saya benar-benar peduli tentang nasibperusahaan | | | | | |
| 9 | Memutuskan untuk bekerja diperusahaan ini adalah kesalahan terbesar saya. | | | | | |

4. Variabel : Karakter individu

Jawablah pernyataan berikut sesuai dengan kondisi kompetensi yang ada di tempat usaha saya.

| No | Kode | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|------|--|-----|----|---|---|----|
| 1 | E1 | Saya selalu berusaha untuk bersikap ramah dan murah senyum kepada orang lain, sebagaimana yang diajarkan dalam Islam. | | | | | |
| 2 | E2 | Saya selalu berusaha untuk menjalani hidup dengan semangat positif, karena Islam mengajarkan untuk bersyukur atas segala nikmat Allah. | | | | | |
| 3 | E3 | Saya merasa bahagia ketika saya menjalankan tugas dan tanggung jawab saya dengan integritas dan kejujuran. | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|----|---|--|--|--|--|--|
| 4 | M1 | Saya merasa bahwa kepercayaan adalah dasar yang penting dalam membangun hubungan yang kuat dan efektif di tempat kerja. | | | | | |
| 5 | M2 | Saya selalu berkomitmen untuk menjalani hidup dengan keterbukaan dan kejujuran dalam setiap aspek pekerjaan saya. | | | | | |
| 6 | M3 | Saya merasa penting untuk memberikan dukungan dan bantuan, ketika ada kolega yang menghadapi kesulitan atau masalah, | | | | | |
| 7 | S1 | Saya merasa bahwa menjaga hubungan baik dengan Allah dan orang lain dapat membantu mengurangi kegelisahan dan ketegangan dalam kehidupan dan pekerjaan saya. | | | | | |
| 8 | S2 | Saya berusaha untuk tidak meluapkan kemarahan saya kepada orang lain, ketika saya merasa marah, dan mencari cara yang lebih baik untuk mengekspresikannya. | | | | | |
| 9 | S3 | Saya merasa bahwa memberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan adalah salah satu cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. | | | | | |
| 10 | T1 | Saya selalu berusaha untuk memikirkan cara-cara baru dan kreatif untuk melakukan pekerjaan saya dengan lebih efisien dan efektif. | | | | | |
| 11 | T2 | Saya merasa bahwa selalu ada peluang untuk belajar dan tumbuh, dan saya ingin mencoba hal-hal baru yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan saya. | | | | | |
| 12 | T3 | Saya selalu bersedia mendengarkan berbagai pandangan dan pendapat dari rekan kerja dan menghargai keragaman pemikiran. | | | | | |
| 13 | T4 | Saya selalu berusaha untuk menjalani hidup sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika Islam, termasuk dalam pekerjaan saya. | | | | | |
| 14 | K1 | Saya percaya bahwa dengan usaha yang sungguh-sungguh dan doa kepada Allah, saya mampu mencapai apa pun yang saya inginkan. | | | | | |
| 15 | K2 | Saya selalu berusaha untuk menyusun prioritas dan mengatur tugas berdasarkan urgensi dan pentingnya, sebagaimana yang diajarkan dalam Islam tentang tanggung jawab. | | | | | |
| 16 | K3 | Saya selalu berusaha untuk bertindak dengan jujur, adil, dan penuh kasih dalam pekerjaan saya, sebagaimana yang diajarkan dalam Islam. | | | | | |
| 17 | K4 | Saya merasa bahwa mengatur diri sendiri adalah cara untuk mencapai efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi. | | | | | |

5. Variabel : Kinerja

Jawablah pernyataan berikut sesuai dengan kondisi kinerja yang ada di tempat usaha saya.

| No | Kode | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|----------------------|---|-----|----|---|---|----|
| 1 | Y ₁ (PK) | Rata-rata pendapatan perusahaan selalu naik | | | | | |
| 2 | Y ₁ (PK) | Jumlah produk terjual perusahaan mengalami peningkatan | | | | | |
| 3 | Y ₁ (PK) | Harga produk perusahaan stabil sepanjang tahun | | | | | |
| 4 | Y ₁ (PK) | Rata-rata laba perusahaan naik | | | | | |
| 5 | Y ₁ (PK) | Perusahaan berusaha melakukan efisiensi biaya | | | | | |
| 6 | Y ₂ (PP) | Telah terjadi pembelian berulang pada produk perusahaan | | | | | |
| 7 | Y ₂ (PP) | Setiap tahun didapatkan pelanggan baru yang membeli produk perusahaan | | | | | |
| 8 | Y ₂ (PP) | Setiap tahun terbentuk jaringan pelanggan baru | | | | | |
| 9 | Y ₂ (PP) | Sebagian besar pelanggan puas dengan produk kami | | | | | |
| 10 | Y ₂ (PP) | Konsumen merasakan manfaat yang baik atas produk perusahaan dibandingkan dengan produk lain yang sejenis. | | | | | |
| 11 | Y ₂ (PP) | Perusahaan memperhatikan peningkatan manfaat yang didapatkan konsumen | | | | | |
| 12 | Y ₃ (PBI) | Perusahaan secara periodik menghasilkan produk baru | | | | | |
| 13 | Y ₃ (PBI) | Produk baru yang dihasilkan bisa diterima (dibeli) konsumen | | | | | |
| 14 | Y ₃ (PBI) | Perusahaan memenuhi order yang dipesan konsumen. | | | | | |
| 15 | Y ₃ (PBI) | Perusahaan memperhatikan ketersediaan produk dalam jumlah yang cukup | | | | | |
| 16 | Y ₃ (PBI) | Perusahaan menerima retur penjualan karena kualitas produk yang tidak sesuai pesanan | | | | | |
| 17 | Y ₃ (PBI) | Perusahaan menerima retur atas produk yang tidak berkualitas. | | | | | |
| 18 | Y ₄ (PPP) | Peningkatan kemampuan saya telah meningkatkan kinerja perusahaan | | | | | |
| 19 | Y ₄ (PPP) | Perusahaan telah meningkatkan gaji saya di atas normal. | | | | | |
| 20 | Y ₄ (PPP) | Kepuasan saya telah meningkatkan kinerja perusahaan | | | | | |

Lampiran II



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Gedung K.H. Wahid Hasyim
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kalirejo km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext. 4511
F. (0274) 898403
E. fi@uii.ac.id
W. fi.uii.ac.id

**SURAT PENGANGKATAN
PEMBIMBING TESIS
No: 040/Dek/60/DAATI/S2/FIAI/X/2023**

Bismillahirrahmanirrahiem

Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia mengangkat Saudara:

Nama : Dr. Siti Achiria, SE., MM
Jabatan : Dosen Fakultas Ilmu Agama Islam UII Yogyakarta

Untuk menjadi Dosen Pembimbing Tesis mahasiswa di bawah ini pada Semester Genap Tahun Akademik 2022/2023:

Nama : Dwi Novita
No. Mahasiswa : 21913071
Program Studi : Ilmu Agama Islam Program Magister
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Judul Tesis : **PENGARUH PERUBAHAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KARAKTER SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA UMKM DI PROVINSI BENGKULU**

Demikian, surat pengangkatan pembimbing ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 9 Oktober 2023
23 Rabi'ul Awwal 1445 H



Dekan,

Asmuni
Dr. Drs. Asmuni, MA



KARTU BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Dwi Novita NIM : 21913071
Judul Tesis : PENGARUH PERUBAHAN, KEMAMPUAN
MANAJERIAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
KARAKTER SUMBER DAYA INSANI TERHADAP
KINERJA UMKM DI PROVINSI BENGKULU
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Dosen Pembimbing : Dr. Siti Achiria, SE., MM

| Bimbingan ke- | Tanggal | Materi Bimbingan | Tanda Tangan Pembimbing |
|---------------|----------|---|-------------------------|
| Ke-1 | 27/09/23 | Terkait indikator penelitian, sistematika penulisan | |
| Ke-2 | 05/10/23 | Peninjauan ulang terkait aspek ekonomi islam pada judul penelitian | |
| Ke-3 | 06/10/23 | Metode penelitian, skala dalam mengukur kuesioner | |
| Ke-4 | 17/10/23 | Penyesuaian kuesioner penelitian dengan indikator penelitian | |
| Ke-5 | 25/10/23 | Laporan terkait kuesioner yang sudah pasti akan digunakan dalam penelitian | |
| Ke-6 | 08/12/23 | Menyimpulkan hasil penelitian dengan membuat pengelolaan data yang sudah didapatkan | |
| Ke-7 | 13/12/23 | Mengaitkan hasil penelitian dengan ayat, hadist, penelitian terdahulu, dll | |
| Ke-8 | 07/01/24 | Saran harus langsung dikaitkan pada hasil penelitian | |

Yogyakarta,
Mengetahui
Kaprosdi

Dzulkifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I.,Ph.D

Lampiran III



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

PROGRAM STUDI
MAGISTER
ILMU AGAMA ISLAM
Website : master.islamic.uui.ac.id
Email: msi@uui.ac.id

Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II YOGYAKARTA
Telp dan Fax (0274) 523637

SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI

No: 19/Perpus/IAIPM/I/2024

Assalamu'alaikum War. Wab.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dwi Novita

Nomor Induk Mahasiswa : 21913071

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Dosen Pembimbing : Dr. Siti Achiria, S.E., M.M.

Fakultas/Prodi : Prodi Ilmu Agama Islam Program Magister FIAI UII

Judul Tesis :

PENGARUH PERUBAHAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KARAKTER SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA UMKM DI PROVINSI BENGKULU (Studi pada UMKM Nasabah Pembiayaan Bank BSI Syariah)

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses cek plagiasi menggunakan **Turnitin** dengan hasil kemiripan (similarity) sebesar **6% (enam persen)**.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum War. Wab.

IAIPM

Yogyakarta, 11 Januari 2024

Kaprodi



Lampiran IV**“CURRICULUM VITAE”****I. IDENTITAS DIRI**

| | | |
|----------------------|---|--|
| Nama Lengkap | : | Dwi Novita |
| Tempat Tanggal Lahir | : | Bengkulu Utara, 08 September 1992 |
| Agama | : | Islam |
| Jenis Kelamin | : | Perempuan |
| Status | : | Menikah |
| Alamat | : | Jl. Yupiter Barat XI Blok M II No. 30 RT. 007 RW. 002 Kel. Sekejati, Kec. Buah Batu, Kota Bandung |
| No. HP/WA | : | 0822-7924-9434/0896-6935-8665 |
| NIK | : | 1709014809920003 |
| Author ID/ I Scoopus | : | 58476758000 |

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

| | | |
|---------------------|---|--|
| Tahun 1999-2005 | : | SD Negeri 05 Karang Tinggi Kabupaten Bengkulu Tengah |
| Tahun 2005-2007 | : | MTS Pondok Pesantren Modern Darussalam Kabupaten Kepahiang Provinsi Bengkulu |
| Tahun 2007-2010 | : | MA Pondok Pesantren Modern Darussalam Kabupaten Kepahiang Provinsi Bengkulu |
| Tahun 2010-2014 | : | S-1 Ekonomi Syariah Fakultas syariah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu |
| Tahun 2015-2017 | : | S-2 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu |
| Tahun 2020-2023 | : | S-3 Ekonomi Syariah UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Prodi Hukum Islam, Konsentrasi Ekonomi Islam |
| Tahun 2022-Sekarang | : | Mahasiswa S-2 Ekonomi Islam UII Yogyakarta |