

Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja UMKM Kelas Menengah Area Bandung Berdasarkan Kategori Fokus Tenaga Kerja MBCfPE

Aulia Sofie Imansari Rahayu¹, Yoanita Yuniati Mukti²

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Nasional Bandung, Jl. PHH. Mustafa 23, Bandung, 40124, Indonesia
Email : auliasofie54@mhs.itenas.ac.id

Received DD MM YYYY | Revised DD MM YYYY | Accepted DD MM YYYY

ABSTRAK

SALAH SATU PILAR PEREKONOMIAN DI INDONESIA ADALAH UMKM, AKAN TETAPI UMKM MASIH MEMILIKI PERMASALAHAN TERKAIT KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA. PENELITIAN INI BERTUJUAN UNTUK MELAKUKAN IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP KINERJA UMKM TERKAIT TENAGA KERJA KHUSUSNYA UMKM KELAS MENENGAH DI AREA BANDUNG. IDENTIFIKASI MENGGUNAKAN PLS-SEM DENGAN FAKTOR-FAKTOR DARI KATEGORI MBCFPE. KATEGORI MBCFPE YANG DIGUNAKAN ADALAH KATEGORI TENAGA KERJA (5) DAN KATEGORI HASIL (7). INSTRUMEN YANG DIGUNAKAN ADALAH KUESIONER DAN RESPONDEN YANG DIGUNAKAN SEBANYAK 83 RESPONDEN. HASIL PENELITIAN MENYATAKAN TERDAPAT DUA HIPOTESIS DARI EMPAT YANG BERPENGARUH SIGNIFIKAN, YAITU LINGKUNGAN TENAGA KERJA SERTA LOYALITAS DAN KOMITMEN TENAGA KERJA HANYA BERPENGARUH TERHADAP HASIL TENAGA KERJA. HAL TERSEBUT MEMBUAT UMKM PERLU MELAKUKAN PENINGKATAN LINGKUNGAN TENAGA KERJA SERTA LOYALITAS DAN KOMITMEN TENAGA KERJA, SEHINGGA HASIL TENAGA KERJA MENINGKAT YANG MEMBUAT KINERJA UMKM MENINGKAT PULA.

Kata kunci: *UMKM, Fokus Tenaga Kerja, Kinerja, MBCfPE, PLS-SEM*

ABSTRACT

ONE OF THE PILLARS OF THE ECONOMY IN INDONESIA IS MSMEs, BUT MSMEs STILL HAVE PROBLEMS RELATED TO THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES. THIS STUDY AIMS TO IDENTIFY THE FACTORS THAT HAVE A SIGNIFICANT EFFECT ON THE PERFORMANCE OF MSMEs RELATED TO THE WORKFORCE, ESPECIALLY THE MIDDLE CLASS MSMEs IN THE BANDUNG AREA. IDENTIFICATION USING PLS-SEM WITH FACTORS FROM THE MBCFPE CATEGORY. THE MBCFPE CATEGORIES USED ARE THE WORKFORCE FOCUS CATEGORY (5) AND THE RESULT CATEGORY (7). THE INSTRUMENT USED IS A QUESTIONNAIRE AND THE RESPONDENTS USED ARE 83 RESPONDENTS. THE RESULTS OF THE STUDY STATE THAT THERE ARE TWO HYPOTHESES OUT OF FOUR THAT HAVE A SIGNIFICANT EFFECT, NAMELY THE WORKFORCE ENVIRONMENT AND WORKFORCE LOYALTY AND COMMITMENT ONLY AFFECT WORKFORCE RESULTS. THIS MAKES MSMEs NEED TO IMPROVE THE WORKFORCE ENVIRONMENT AS WELL AS WORKFORCE LOYALTY AND COMMITMENT, SO THAT WORKFORCE RESULT INCREASES WHICH MAKES MSME PERFORMANCE INCREASE AS WELL.

Keywords: *MSME, Workforce Focused, Performance, MBCfPE, PLS-SEM*

1. PENDAHULUAN

Salah satu pilar perekonomian di Indonesia merupakan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). UMKM dapat menyerap 97% total pekerja, yang menghimpun 60,42% total investasi di Indonesia berdasarkan Kementerian Keuangan (2021). Besarnya penyerapan tenaga kerja mengharuskan UMKM mampu bertahan sehingga UMKM dapat terus berkembang dan tetap berkontribusi dalam penyerapan tenaga kerja.

Aspiranti (2008) menyatakan UMKM masih terkendala mengenai persoalan manajemen akibat kualitas sumber daya manusia (SDM) yang rendah. Hal lainnya menurut Aspiranti (2008) bahwa terdapat kendala SDM di antaranya keahlian yang rendah menyebabkan sulitnya mengakses teknologi informasi dan pelatihan yang dilakukan terhadap SDM belum efektif. Widjaja, dkk., (2018) menyatakan terdapat beberapa rintangan yang dihadapi UMKM mengenai pengelolaan SDM. Rintangan tersebut di antaranya kepatuhan dengan hukum, kesulitan dalam rekrutmen, menetapkan kebijakan, mengembangkan kompetensi karyawan, menetapkan upah pegawai, menilai kinerja karyawan termasuk hak karyawan (pemberian *reward & punishment*), dan menetapkan aturan untuk karyawan dalam hal mempertahankan dan memutus kontrak.

Penelitian Mafazatya (2022) berisikan mengenai identifikasi faktor-faktor kategori tenaga kerja yang berpengaruh terhadap kategori hasil keuangan dan pasar pada UMKM Kota Bandung. Responden yang digunakan pada penelitiannya tidak spesifik pada suatu kelas UMKM. Mafazatya (2022) menyatakan perlu penelitian lebih lanjut mengenai identifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja UMKM yang terfokus pada satu kelas UMKM. Hal tersebut menunjukkan perlu dilakukan penelitian mengenai identifikasi faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM terkait tenaga kerja yang dilakukan pada satu kelas UMKM.

2. METODOLOGI

2.1. Identifikasi Masalah

Identifikasi dari permasalahan yang terjadi pada penelitian dilakukan untuk mempermudah jalannya penelitian. Hasil identifikasi menyatakan UMKM Kota Bandung yang mempunyai keterbatasan dari segi pengembangan kapasitas dan sumber daya yang produktif. Permasalahan tersebut dapat diselesaikan menggunakan pendekatan *Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence* (MBCfPE) sebab memiliki 7 kategori yang salah satunya merupakan kategori fokus tenaga kerja (5) sehingga dapat diketahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Analisis hasil penelitian akan dilakukan menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modelling* (PLS-SEM).

2.2 Studi Literatur

2.2.1. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah unit usaha produktif mandiri yang dapat dilakukan secara perorangan ataupun badan usaha dalam sektor ekonomi menurut Hanim dan Noorman (2018). UMKM terdapat tiga jenis kelas yang berdasarkan jumlah tenaganya

menurut Badan Pusat Statistik (BPS) untuk kelas mikro <5 karyawan, kelas kecil sebanyak 5-19 karyawan, dan kelas menengah sebanyak 20-99 karyawan.

2.2.2. Kinerja

Kinerja merupakan *output* dari suatu proses yang dilakukan oleh seluruh elemen organisasi terhadap sumber-sumber yang digunakan (*input*) menurut Tsauri (2014). Huseno (2016) menyatakan pengukuran kinerja adalah suatu proses yang dilakukan organisasi untuk menilai kinerja karyawan. Metode pengukuran kinerja beragam jenisnya, di antaranya *Balanced Scorecard* (BSC), *Integrated Performance Measurement Analysis* (IPMS), dan *Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence* (MBCfPE).

2.2.3. Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence (MBCfPE)

NIST (2017) menyatakan *Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence* (MBCfPE) digunakan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, meningkatkan produk dan kualitas hasil, juga meningkatkan sifat kompetitif suatu organisasi. Metode Malcolm memiliki 7 kategori, yaitu kepemimpinan; perencanaan strategis; fokus pelanggan; pengukuran, analisis, dan manajemen pengetahuan; fokus tenaga kerja; fokus operasi; dan hasil. Kategori fokus tenaga kerja (5) berisikan mengenai cara organisasi menilai kemampuan dan kebutuhan untuk mempersiapkan tenaga kerja dengan membangun lingkungan kerja yang kondusif agar tenaga kerja perusahaan memiliki kinerja yang optimal menurut NIST (2017). Kategori hasil (7) membahas mengenai hasil kinerja organisasi dari bagian-bagian penting organisasi, seperti hasil produk beserta prosesnya, hasil pelanggan, hasil tenaga kerja, hasil kepemimpinan, dan hasil keuangan menurut NIST (2017) yang memiliki 5 sub kategori contohnya 7.3 hasil tenaga kerja dan 7.5 hasil kinerja keuangan dan pasar.

2.2.4. Partial Least Square - Structural Equation Modelling (PLS-SEM)

Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM) merupakan teknik statistika *multivariate* yang menggabungkan aspek analisis faktor dan regresi, penggunaannya dapat dilakukan untuk mengukur hubungan variabel terukur dan variabel laten serta antar variabel latennya berdasarkan Hair, dkk., (2017). PLS-SEM memiliki keunggulan tidak memerlukan asumsi tertentu, dapat digunakan untuk model yang kompleks, sampel yang digunakan tidak harus besar, dan biasa digunakan untuk mengembangkan teori, tetapi masih dapat dilakukan untuk penelitian *confirmatory*.

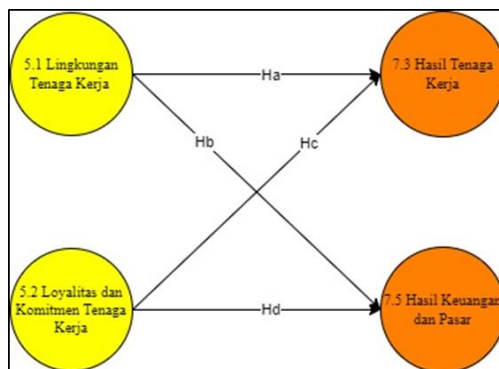
2.3. Identifikasi Metode Pemecahan Masalah

Identifikasi metode pemecahan masalah dilakukan untuk dapat memecahkan permasalahan yang terjadi sebagai solusi. Metode yang sesuai dengan penelitian ini menggunakan metode *Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence* (MBCfPE). Tujuan penelitian ini sendiri untuk mengetahui faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja UMKM kelas menengah di area Bandung terkait tenaga kerja. Faktor-faktor terkait tenaga kerja terdapat dalam metode *Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence* (MBCfPE), sehingga pada penelitian menggunakan faktor-faktor MBCfPE. Identifikasi faktor-faktor yang berpengaruh dilakukan menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

2.4. Penyusunan Model Dasar

Model dasar penelitian terbentuk sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin melihat pengaruh signifikan antara kategori 5 dengan sub kategori lingkungan tenaga kerja (5.1) serta loyalitas dan komitmen tenaga kerja (5.2) terhadap kategori hasil tenaga kerja (7.3) serta hasil kinerja keuangan dan pasar (7.5) berdasarkan MBCfPE. Model dasar penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.

Kategori yang digunakan adalah kategori fokus tenaga kerja (5) dan kategori hasil (7), tetapi kategori hasil yang digunakan hanya kategori hasil tenaga kerja (7.3) dan kategori hasil kinerja keuangan dan pasar (7.5). Pemilihan kategori hasil tenaga kerja dikarenakan berhubungan langsung dengan kategori tenaga kerja sesuai dengan NIST (2017), sedangkan kategori hasil kinerja keuangan dan pasar digunakan karena berdasarkan NIST (2021) penggunaan metode MBCfPE dapat meningkatkan 13% keuntungan kotor selama 3 tahun untuk *small business*.



Gambar 1. Model Dasar Penelitian

2.5. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel dilakukan untuk mengetahui variabel konstruk laten dan variabel manifes yang digunakan pada penelitian. Terdapat 17 variabel laten yang memiliki masing-masing indikator. Variabel-variabel yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Identifikasi Variabel

Variabel Penelitian			
	Variabel Laten		Variabel Manifest
5.1 Lingkungan Tenaga Kerja	5.1.a.1	Kapabilitas dan Kapasitas	KPKP1, KPKP2
	5.1.a.2	Tenaga Kerja Baru	TKB1, TKB2, TKB3
	5.1.a.3	Pengelolaan Perubahan Tenaga Kerja	PPTK1, PPTK2, PPTK3, PPTK4
	5.1.a.4	Penyelesaian Pekerjaan	PP1, PP2, PP3, PP4
	5.1.b.1	Lingkungan Tempat Kerja	LTPK1, LTPK2
	5.1.b.2	Kebijakan dan Manfaat Bagi Tenaga Kerja	KMBTK1, KMBTK2
5.2 Loyalitas dan Komitmen Tenaga Kerja	5.2.a.1	Budaya Organisasi	BO1, BO2, BO3
	5.2.a.2	Pendorong Kerekatan	PK1, PK2
	5.2.a.3	Pengujian hubungan	PH1, PH2, PH3
	5.2.a.4	Manajemen Kinerja	MK1, MK2, MK3, MK4, MK5
	5.2.b.1	Sistem Pengembangan dan Pembelajaran	SPP1, SPP2, SPP3, SPP4, SPP5, SPP6, SPP7
	5.2.b.2	Efektivitas Pengembangan dan Pembelajaran	EPP1, EPP2, EPP3
	5.2.b.3	Kemajuan Karir	KMK1, KMK2
7.3 Hasil Tenaga Kerja	7.3.a.1	Kapabilitas dan Kapasitas Tenaga Kerja	KKTK1, KKTK2, KKTK3, KKTK4
	7.3.a.2	Iklim Tenaga Kerja	ITK1, ITK2, ITK3, ITK4
	7.3.a.3	Keterlibatan Tenaga Kerja	KTK1, KTK2, KTK3, KTK4
	7.3.a.4	Pengembangan Tenaga Kerja	PTK1, PTK2, PTK3, PTK4

7.5 Hasil Kinerja Keuangan dan Pasar	7.5.a.1	Kinerja Keuangan	KK1, KK2, KK3, KK4
	7.5.a.1	Kinerja Pasar	KP1, KP2, KP3, KP4

2.6. Penyusunan Kuesioner

Alat ukur yang digunakan pada penelitian berupa kuesioner. Kuesioner diawali dengan penyusunan atribut, dibuat dengan redaksi yang jelas dan tidak membuat responden berpihak pada satu jawaban, sehingga jawaban dari responden merupakan jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. Tahap selanjutnya dilakukan pemilihan teknik penskalaan dan pada penelitian digunakan skala likert dengan skala 1-4, yang menunjukkan nilai 1 sangat tidak setuju, sedangkan 4 sangat setuju. Responden yang dapat mengisi kuesioner merupakan pemimpin/ pimpinan tertinggi/direktur/manajer sumber daya manusia di UMKM yang telah berdiri dan responden telah bekerja minimal satu tahun.

2.7. Evaluasi *Outer Model* dan *Inner Model*

Pengolahan data dilakukan menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) dan tahapannya dimulai dengan evaluasi *outer model* dilanjutkan dengan evaluasi *inner model*. Evaluasi *outer model* terdapat uji validitas konvergen dilihat dari nilai *outer loading* dan nilai AVE, uji *internal consistency reliability* dilihat dari nilai *composite reliability*, dan uji validitas diskriminan dilihat dengan nilai heterotrait-monotrait (HTMT) atau nilai pada uji *fornell larcker criterion*. Evaluasi *inner model* terdapat uji signifikansi dilihat dari nilai *t-value* dibandingkan dengan t_{tabel} , uji koefisien determinasi dilihat dari nilai R^2 , dan uji *effect size* dilihat dari nilai f^2 . Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

1.	Hipotesis a (H_a)	:	Variabel lingkungan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil tenaga kerja.
2.	Hipotesis b (H_b)	:	Variabel lingkungan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja keuangan dan pasar.
3.	Hipotesis c (H_c)	:	Variabel loyalitas dan komitmen tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil tenaga kerja.
4.	Hipotesis d (H_d)	:	Variabel loyalitas dan komitmen tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja keuangan dan pasar.

2.8. Analisis Hasil

Tahap analisis berisikan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil pengumpulan data yang kemudian dilakukan pengolahan data menggunakan *Software SmartPLS 4.0* pada tahapan sebelumnya. Analisis yang dilakukan mengenai faktor yang berpengaruh positif secara dominan terhadap kinerja UMKM yang dijadikan fokus utama evaluasi UMKM sehingga kinerja UMKM akan meningkat lebih pesat.

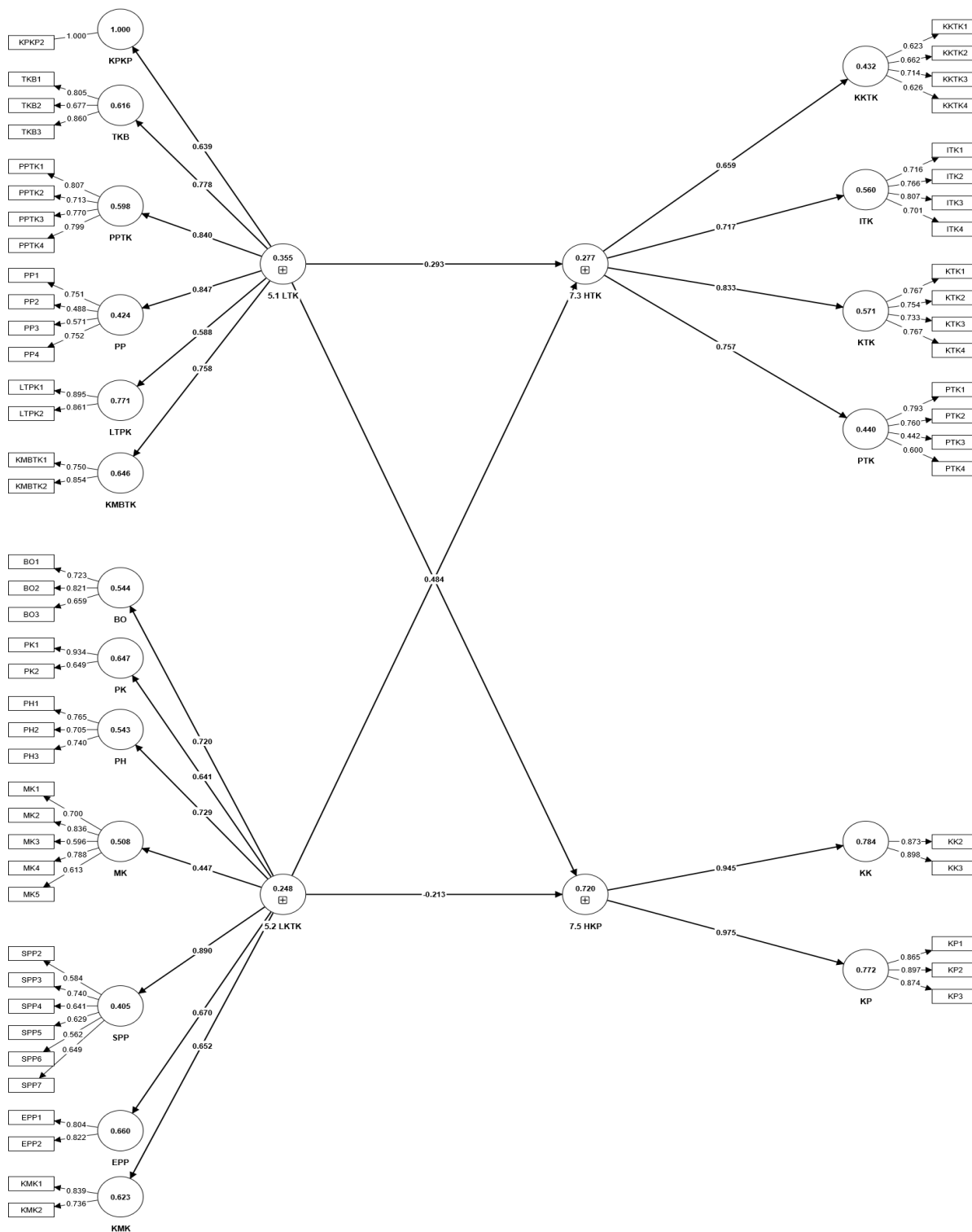
2.9. Kesimpulan

Kesimpulan adalah tahap terakhir dari penelitian yang didapatkan dari hasil penelitian. Kesimpulan didapatkan berdasarkan tujuan penelitian yang ingin mengetahui faktor pengaruh kriteria MBCfPE terhadap kinerja UMKM.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Evaluasi *Outer* dan *Inner Model*

Pengolahan data menggunakan PLS-SEM dilakukan dengan melakukan evaluasi *outer* dan *inner model*. Model akhir penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Model Akhir Penelitian

Hasil penyebaran kuesioner didapatkan sebanyak 109 responden, sedangkan responden yang digunakan sebanyak 83 responden yang sesuai dengan karakteristik responden. Tahapan selanjutnya dilakukan evaluasi *outer model* sesuai dengan yang sudah dijelaskan pada poin 2.7. Ketentuan yang digunakan untuk evaluasi *outer model* adalah nilai *outer loading* > 0,4; AVE > 0,4; CR > 0,7, nilai HTMT < 0,9; dan nilai *fornell larcker* dibawah nilai akar kuadrat

AVE. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat satu konstruk yang belum valid konvergen, satu konstruk yang belum reliabel, dan satu konstruk yang belum valid diskriminan maka dari itu dilakukan perbaikan dengan menghapus indikator yang tidak sesuai ketentuan. Penghapusan dilakukan satu per satu dan dilakukan pengujian (*calculate*) kembali setiap menghapus satu indikator. Indikator yang dihapus adalah variabel SPP1, KPKP1, dan KK1. Hasil setelah dilakukan perbaikan menunjukkan bahwa seluruh indikator telah valid dan reliabel. Hasil evaluasi *outer model* setelah perbaikan dapat dilihat pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. Evaluasi *Outer Model* Validitas Konvergen (Uji Validitas Konvergen dan *Internal Consistency Reliability*)

<i>Item</i>	<i>Outer Loading</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	<i>Keterangan</i>	<i>Composite reliability (CR)</i>	<i>Keterangan</i>
<i>First Order Construct</i>					
BO1	0.723	0.544	Valid	0.780	Reliabel
BO2	0.821		Valid		Reliabel
BO3	0.659		Valid		Reliabel
EPP1	0.804	0.660	Valid	0.795	Reliabel
EPP2	0.822		Valid		Reliabel
ITK1	0.716	0.560	Valid	0.836	Reliabel
ITK2	0.766		Valid		Reliabel
ITK3	0.807		Valid		Reliabel
ITK4	0.701		Valid		Reliabel
KK2	0.873	0.784	Valid	0.879	Reliabel
KK3	0.898		Valid		Reliabel
KKTK1	0.623	0.432	Valid	0.752	Reliabel
KKTK2	0.662		Valid		Reliabel
KKTK3	0.714		Valid		Reliabel
KKTK4	0.626		Valid		Reliabel
KMBTK1	0.750	0.646	Valid	0.784	Reliabel
KMBTK2	0.854		Valid		Reliabel
KMK1	0.839	0.623	Valid	0.767	Reliabel
KMK2	0.736		Valid		Reliabel
KP1	0.865	0.772	Valid	0.911	Reliabel
KP2	0.897		Valid		Reliabel
KP3	0.874		Valid		Reliabel
KPKP2	1.000	1.000	Valid	1.000	Reliabel
KTK1	0.767	0.571	Valid	0.842	Reliabel
KTK2	0.754		Valid		Reliabel
KTK3	0.733		Valid		Reliabel
KTK4	0.767		Valid		Reliabel
LTPK1	0.895	0.771	Valid	0.871	Reliabel
LTPK2	0.861		Valid		Reliabel
MK1	0.700	0.508	Valid	0.835	Reliabel
MK2	0.836		Valid		Reliabel
MK3	0.596		Valid		Reliabel
MK4	0.788		Valid		Reliabel
MK5	0.613		Valid		Reliabel
PH1	0.765	0.543	Valid	0.781	Reliabel
PH2	0.705		Valid		Reliabel
PH3	0.740		Valid		Reliabel
PK1	0.934	0.647	Valid	0.780	Reliabel

PK2	0.649		Valid		Reliabel
-----	-------	--	-------	--	----------

Tabel 2. Evaluasi *Outer Model* Validitas Konvergen (Uji Validitas Konvergen dan *Internal Consistency Reliability*) (Lanjutan)

<i>Item</i>	<i>Outer Loading</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	<i>Keterangan</i>	<i>Composite reliability (CR)</i>	<i>Keterangan</i>
<i>First Order Construct</i>					
PP1	0.751	0.424	Valid	0.740	Reliabel
PP2	0.488		Valid		Reliabel
PP3	0.571		Valid		Reliabel
PP4	0.752		Valid		Reliabel
PPTK1	0.807	0.598	Valid	0.856	Reliabel
PPTK2	0.713		Valid		Reliabel
PPTK3	0.770		Valid		Reliabel
PPTK4	0.799		Valid		Reliabel
PTK1	0.793	0.440	Valid	0.750	Reliabel
PTK2	0.760		Valid		Reliabel
PTK3	0.442		Valid		Reliabel
PTK4	0.600		Valid		Reliabel
SPP2	0.584	0.405	Valid	0.802	Reliabel
SPP3	0.740		Valid		Reliabel
SPP4	0.641		Valid		Reliabel
SPP5	0.629		Valid		Reliabel
SPP6	0.562		Valid		Reliabel
SPP7	0.649		Valid		Reliabel
TKB1	0.805	0.616	Valid	0.826	Reliabel
TKB2	0.677		Valid		Reliabel
TKB3	0.860		Valid		Reliabel
<i>Second Order Construct</i>					
KPKP	0.639	0.572	Valid	0.887	Reliabel
TKB	0.778		Valid		Reliabel
PPTK	0.884		Valid		Reliabel
PP	0.847		Valid		Reliabel
LTPK	0.588		Valid		Reliabel
KMBTK	0.758		Valid		Reliabel
BO	0.720	0.475	Valid	0.860	Reliabel
PK	0.641		Valid		Reliabel
PH	0.729		Valid		Reliabel
MK	0.447		Valid		Reliabel
SPP	0.890		Valid		Reliabel
EPP	0.670		Valid		Reliabel
KMK	0.652		Valid		Reliabel
KKTK	0.659	0.554	Valid	0.831	Reliabel
ITK	0.717		Valid		Reliabel
KTK	0.833		Valid		Reliabel
PTK	0.757		Valid		Reliabel
KK	0.945	0.992	Valid	0.959	Reliabel
KP	0.975		Valid		Reliabel

Tabel 3. Evaluasi *Outer Model* Validitas Diskriminan Menggunakan *Fornell-Larcker Criterion*

Item	BO	EPP	ITK	KK	KKTK	KMBTK	KMK	KP	KPKP	KTK	LTPK	MK	PH	PK	PP	PPTK	PTK	SPP	TKB	
BO	0.737																			
EPP	0.508	0.813																		
ITK	0.407	0.476	0.748																	
KK	0.091	0.026	-0.041	0.885																
KKTK	0.313	0.286	0.382	0.094	0.657															
KMBTK	0.576	0.441	0.430	0.104	0.288	0.804														
KMK	0.423	0.414	0.477	0.000	0.374	0.471	0.789													
KP	0.068	-0.013	-0.056	0.848	0.080	0.124	-0.030	0.879												
KPKP	0.428	0.316	0.466	-0.058	0.444	0.555	0.448	-0.058	1.000											
KTK	0.425	0.460	0.397	0.056	0.341	0.369	0.314	0.112	0.401	0.755										
LTPK	0.293	0.377	0.546	0.048	0.245	0.413	0.356	0.063	0.386	0.412	0.878									
MK	0.100	0.037	0.177	-0.115	0.383	0.099	0.136	-0.066	0.216	0.042	0.115	0.712								
PH	0.392	0.472	0.549	0.029	0.533	0.283	0.388	-0.132	0.426	0.257	0.336	0.352	0.737							
PK	0.492	0.334	0.359	0.000	0.368	0.334	0.304	-0.079	0.281	0.197	0.171	0.188	0.337	0.804						
PP	0.446	0.544	0.584	0.179	0.385	0.520	0.421	0.071	0.490	0.459	0.505	0.186	0.544	0.419	0.651					
PPTK	0.606	0.456	0.411	0.122	0.278	0.618	0.445	0.081	0.432	0.367	0.241	-0.019	0.389	0.477	0.607	0.773				
PTK	0.376	0.432	0.286	0.168	0.371	0.280	0.307	0.231	0.336	0.650	0.232	0.102	0.206	0.184	0.440	0.280	0.664			
SPP	0.530	0.498	0.566	0.031	0.648	0.482	0.543	0.032	0.458	0.401	0.363	0.385	0.543	0.528	0.566	0.555	0.324	0.637		
TKB	0.489	0.551	0.468	0.105	0.271	0.422	0.347	0.051	0.331	0.303	0.352	0.064	0.476	0.394	0.615	0.606	0.263	0.565	0.785	

Berdasarkan pengujian validitas diskriminan menggunakan HTMT hasil menunjukkan bahwa masih terdapat konstruk yang belum valid maka dilanjutkan dengan uji *fornell-larcker criterion* dan setelah dilakukan perbaikan dengan menghapus satu indikator maka seluruh konstruk telah valid. Tabel 3 angka yang di *bold* menunjukkan nilai akar kuadrat AVE, sedangkan warna hijau menunjukkan konstruk yang telah valid setelah dilakukan perbaikan.

Tahapan evaluasi *inner model* dilakukan sesuai dengan yang sudah dijelaskan pada poin 2.7 pertama dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai *t-value* dan *t_{tabel}*. Hasil menunjukkan bahwa terdapat dua hipotesis berpengaruh signifikan, sedangkan sisanya tidak berpengaruh signifikan. Hasil uji signifikansi dapat dilihat pada Tabel 4. Pengujian selanjutnya uji koefisien determinasi untuk mengetahui besar kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5. Pengujian terakhir adalah uji *effect size* untuk mengetahui besar pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil uji *effect size* dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi

Hipotesis	<i>t_{tabel}</i>	<i>t_{hitung}</i>	Keterangan	Kesimpulan
H _a (5.1 LTK -> 7.3 HTK)	1.645	2.024	Terima H ₀	Signifikan
H _b (5.1 LTK -> 7.5 HKP)		1.523	Tolak H ₀	Tidak Signifikan
H _c (5.2 LTK -> 7.3 HTK)		3.398	Terima H ₀	Signifikan
H _d (5.2 LTK -> 7.5 HKP)		1.168	Tolak H ₀	Tidak Signifikan

Hasil pengujian signifikansi menyatakan terdapat dua hipotesis berpengaruh secara signifikan dan dua hipotesis tidak berpengaruh secara signifikan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Endogen	Nilai R ²		Keterangan
(5.1 & 5.2) □ 7.3 HTK	0.537	53.700%	Berpengaruh Sedang
(5.1 & 5.2) □ 7.5 HKP	0.030	3.000%	Tidak Berpengaruh

Hasil pengujian uji koefisien determinasi sejalan dengan hasil uji signifikansi. Hal itu disebabkan kategori lingkungan tenaga kerja (5.1) dan loyalitas & komitmen tenaga kerja (5.2) hanya berpengaruh terhadap kategori hasil tenaga kerja (7.3).

Tabel 6. Hasil Uji Effect Size

Path	Nilai f ²	Keterangan
H _a (5.1 LTK -> 7.3 HTK)	0.077	Berpengaruh Kecil

H _c (5.2 LKTK -> 7.3 HTK)	0.209	Berpengaruh Sedang
--------------------------------------	-------	--------------------

Hasil uji *effect size* menyatakan kategori loyalitas & komitmen tenaga kerja (5.2) lebih berpengaruh dibandingkan kategori lingkungan tenaga kerja (5.1) terhadap kategori hasil tenaga kerja (7.3).

3.2. Pembahasan Evaluasi *Outer* dan *Inner Model*

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan variabel lingkungan tenaga kerja (5.1) serta variabel loyalitas dan komitmen tenaga kerja (5.2) berpengaruh signifikan terhadap variabel hasil tenaga kerja (7.3). Hasil uji *effect size* menyatakan variabel loyalitas dan komitmen tenaga kerja (5.2) lebih berpengaruh dibandingkan dengan variabel lingkungan tenaga kerja (5.1) terhadap variabel hasil tenaga kerja (7.3). Peningkatan kinerja UMKM akan lebih baik, apabila dilakukan peningkatan pada faktor yang berpengaruh signifikan secara dominan. Faktor yang berpengaruh signifikan secara dominan dapat dilihat pada nilai *outer loading* yang paling tinggi. Nilai *outer loading* yang paling tinggi terdapat pada variabel SPP3 dan PP4.

1. Variabel Sistem Pengembangan dan Pembelajaran 3 terdapat pada konstruk 5.2, yaitu "sistem pembelajaran dan pengembangan perusahaan kami telah mendukung kemajuan kinerja organisasi, perubahan organisasi dan inovasi". Peningkatan dapat dilakukan dengan cara menerapkan sistem pembelajaran atau pelatihan dan pengembangan yang dapat mendukung kemajuan kinerja serta kebutuhan organisasi, perubahan organisasi dan inovasi.
2. Variabel Penyelesaian Pekerjaan 4 terdapat pada konstruk 5.1 yaitu "perusahaan kami sudah mengupayakan agar karyawan dapat melampaui target kinerja yang diharapkan". Peningkatan dapat dilakukan dengan cara mengupayakan secara optimal karyawan melampaui target kinerja yang diharapkan UMKM.

Hasil tersebut menunjukkan apabila UMKM melakukan peningkatan pada sistem pembelajaran & pengembangan lalu dilanjutkan dengan peningkatan target kinerja karyawan maka kinerja UMKM akan lebih pesat peningkatannya, hal tersebut sudah diurutkan sebagai urutan prioritas perbaikan yang dilihat dari hasil uji *effect size*.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan variabel lingkungan tenaga kerja (5.1) serta variabel loyalitas dan komitmen tenaga kerja (5.2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel hasil kinerja keuangan dan pasar (7.5). Hasil tersebut dapat disebabkan dari UMKM yang belum menerapkan lingkungan tenaga kerja sebesar 3,402% dan loyalitas dan komitmen tenaga kerja sebesar 12,199%. Hal tersebut juga dapat dipengaruhi oleh kombinasi perapan yang dilakukan UMKM kelas menengah area Bandung, yaitu UMKM yang sudah berupaya menerapkan dan yang belum menerapkan variabel lingkungan tenaga kerja (5.1) serta variabel loyalitas dan komitmen tenaga kerja (5.2). Kombinasi tersebut adalah UMKM yang sudah menerapkan lingkungan tenaga kerja serta loyalitas dan komitmen tenaga kerja, hasil dari kinerja keuangan & pasarnya dapat meningkat ataupun dapat menurun yang begitu pula sebaliknya, apabila UMKM yang belum menerapkan hasilnya dapat meningkat ataupun menurun.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut.

1. Variabel lingkungan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel hasil tenaga kerja pada UMKM kelas menengah di area Bandung dengan pengaruh kecil. Variabel

- yang paling berpengaruh terhadap lingkungan tenaga kerja adalah variabel Penyelesaian Pekerjaan 4, sehingga UMKM dapat memperbaiki variabel tersebut agar kinerja UMKM meningkat. Perbaikan yang dilakukan, seperti mengatur dan mengelola karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan kompetensi, unggul dalam bersaing dan berupaya meningkatkan target kinerja.
2. Variabel lingkungan tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel hasil kinerja keuangan dan pasar pada UMKM kelas menengah di area Bandung.
 3. Variabel loyalitas & komitmen tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel hasil tenaga kerja pada UMKM kelas menengah di area Bandung dengan pengaruh sedang. Variabel yang paling berpengaruh terhadap lingkungan tenaga kerja adalah variabel Sistem Pengembangan dan Pembelajaran 3, sehingga UMKM dapat memperbaiki variabel tersebut agar kinerja UMKM meningkat. Perbaikan yang dilakukan, seperti merancang sistem pembelajaran dan pengembangan yang mendukung perubahan organisasi dan inovasi, kemajuan kinerja serta kebutuhan organisasi, perubahan organisasi dan inovasi, dan pengembangan terhadap seluruh elemen organisasi.
 4. Variabel loyalitas & komitmen tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel hasil kinerja keuangan dan pasar pada UMKM kelas menengah di area Bandung.
 5. Hasil tenaga kerja dipengaruhi variabel lingkungan tenaga kerja serta loyalitas & komitmen tenaga kerja sebesar 53,7%, sedangkan 46,3% dipengaruhi variabel diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspiranti, T. (2008). Potensi dan Kendala Usaha Mikro Kecil dan Menengah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*.
- Badan Pusat Statistik. (2008). *Indikator Industri Mikro dan Kecil*. Diambil kembali dari Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/publication.html>
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) 2nd Edition*. Los Angeles: Sage Publication.
- Hanim, L., & Noorman. (2018). *UMKM (Usaha Mikro, Kecil, & Menengah) & Bentuk-bentuk Usaha*. Semarang: Unissula Press.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2021). *Pemerintah Terus Perkuat UMKM Melalui Berbagai Bentuk Bantuan*. Diambil kembali dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia: <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/pemerintah-terus-perkuat-umkm-melalui-berbagai-bentuk-bantuan/>
- Mafazatya, B. (2022). *Identifikasi Faktor yang Berpengaruh terhadap Performansi Kinerja UMKM Kota Bandung Berdasarkan Kategori Fokus Tenaga Kerja Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence (MBCfPE)*. Bandung: Institut Teknologi Nasional Bandung.
- National Institute of Standards and Technology (NIST). (2017). *The Baldrige Excellence Framework: A Systems Approach to Improving Your Organization's Performance*. Gaithersburg, MD: U.S. Department of Commerce.
- National Institute of Standards and Technology (NIST). (2021). *Baldrige Excellence Builder*. United States: Department of Commerce.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: Stain Jember Press.

Widjaja, Y., Alamsyah, D., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 465-476.