

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
MOTIVASI TERHADAP DAYA SAING KOMPETITIF  
MELALUI KINERJA UMKM ULOS DI TARUTUNG  
KABUPATEN TAPANULI UTARA**

**TESIS**

**OLEH:**

**DENI SORMIN  
231805006**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/4/26

Access From (repositori.uma.ac.id)23/4/26

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
MOTIVASI TERHADAP DAYA SAING KOMPETITIF  
MELALUI KINERJA UMKM ULOS DI TARUTUNG  
KABUPATEN TAPANULI UTARA**

**TESIS**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh gelar Magister Manajemen  
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH:

**DENI SORMIN  
231805006**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/4/26

Access From (repositori.uma.ac.id)23/4/26

## HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
DAN MOTIVASI TERHADAP DAYA SAING KOMPETITIF  
MELALUI KINERJA UMKM ULOS DI TARUTUNG  
KABUPATEN TAPANULI UTARA

NAMA : DENI SORMIN

NPM : 231805006

PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Dr. Adelina Lubis, SE, M.Si

Pembimbing II

Ikbar Pratama, SE, M.Sc, Acc, Ph.D

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

Dr. Adelina Lubis, SE, M.Si

Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., M.S

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : DENI SORMIN

NPM : 231805006

JUDUL TESIS : PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
DAN MOTIVASI TERHADAP DAYA SAING KOMPETITIF  
MELALUI KINERJA UMKM ULOS DI TARUTUNG  
KABUPATEN TAPANULI UTARA

Dengan ini menyatakan hal-hal berikut:

1. Bahwa tesis yang saya tulis ini bukan merupakan jiplakan dari tesis atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti di kemudian hari ternyata tesis ini adalah jiplakan maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggungjawab saya sepenuhnya.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya secara sehat dan sadar tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Medan, 18 Juli 2025

Yang menyatakan,



**Deni Sormin**  
**NPM.231805006**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

---

Sebagai sivitas akademi Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deni Sormin  
NPM : 231805006  
Program Studi : Magister Manajemen  
Program : Pascasarjana  
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Daya Saing Kompetitif melalui Kinerja UMKM Ulos di Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 18 Juli 2025

Yang menyatakan



(Deni Sormin)

## RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Sibibio pada tanggal 31 Maret 1999. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak Mauli Sormin dan Ibu Enda Lubis, saat ini tinggal di Jalan Pales IV, Medan Selayang, Kota Medan. Pendidikan formal yang telah ditempuh yaitu sekolah dasar di SD Negeri 178212 Sibibio tamat tahun 2013, SMP Negeri 3 Garoga tamat tahun 2015, SMA Negeri 1 Sei Bamban tamat tahun 2017, Sarjana Sastra Inggris dari Universitas Methodist Indonesia lulus tahun 2022. Kemudian pada tahun 2023 mengikuti program pascasarjana program studi magister manajemen di Universitas Medan Area dan sampai dengan penelitian tesis ini masih terdaftar sebagai mahasiswa program magister manajemen di Universitas Medan Area.



**Pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi Terhadap Daya Saing  
yang Kompetitif pada UMKM Ulos Melalui Kinerja  
UMKM di Tarutung**

Nama : Deni Sormin  
NPM : 231805006  
Program Studi : Magister Manajemen  
Pembimbing I : Dr. Adelina Lubis. S.E.,M.Si.  
Pembimbing II : Ikbar Pratama, S.E.,M.Sc.,Acc.Ph.D

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Daya Saing Kompetitif melalui Kinerja UMKM sebagai variabel intervening pada UMKM Ulos di Tarutung, sebuah daerah yang berada di Tapanuli Utara. Penelitian kuantitatif menggunakan metode *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan aplikasi SmartPLS 3.2.8 untuk menguji hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi, Daya Saing dan Kinerja UMKM secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan data primer dengan data diperoleh menggunakan kuesioner penelitian. Responden pelaku usaha UMKM Ulos di Tarutung sebanyak 100 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Slovin.

Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa secara langsung Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja UMKM. Kinerja UMKM berpengaruh positif terhadap Daya Saing. Secara langsung, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Daya Saing. Secara tidak langsung, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Daya Saing melalui Kinerja UMKM.

**Kata Kunci : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi, Daya Saing, Kinerja UMKM**

***The Effect of Human Resource Competence and Motivation  
on Competitiveness in Ulos MSMEs Through  
MSME Performance in Tarutung***

*Name* : Deni Sormin  
*NPM* : 231805009  
*Adviser I* : Dr. Adelina Lubis. S.E.,M.Si.  
*Adviser II* : Ikbar Pratama, S.E.,M.Sc.,Acc.Ph.D

***ABSTRACT***

*This study aims to determine how the influence of Human Resource Competence and Motivation on Competitiveness through MSME Performance as an intervening variable in Ulos MSMEs in Tarutung, an area located in North Tapanuli. Quantitative research uses the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) method with the SmartPLS 3.2.8 application to test the relationship between Human Resource Competence, Motivation, Competitiveness and MSME Performance directly and indirectly. This study uses primary data with data obtained using a research questionnaire. Respondents of Ulos MSME business actors in Tarutung were 100 respondents with a sampling technique using Slovin.*

*Based on the results of the hypothesis test, Human Resource Competence and Motivation directly have a positive effect on MSME Performance. MSME performance has a positive effect on Competitiveness. Directly, Human Resource Competence and Motivation have a positive effect on Competitiveness. Indirectly, Human Resource Competence and Motivation have a positive effect on Competitiveness through MSME Performance.*

***Keywords: Human Resource Competence, Motivation, Competitiveness, MSME Performance***

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur kepada Tuhan yang Maha Esa, yang telah memberikan kesehatan, keselamatan, kesempatan dan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Penelitian ini merupakan tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister manajemen pada Universitas Medan Area. Adapun judul penelitian yang dilakukan penulis adalah: **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP DAYA SAING KOMPETITIF MELALUI KINERJA UMKM ULOS DI TARUTUNG KABUPATEN TAPANULI UTARA”**.

Selama melakukan penelitian dan penulisan tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan material dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tulus kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng., M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen, Dr. Adelina, SE., M.Si
4. Komisi Pembimbing Dr. Adelina, SE., M.Si dan Ikbar Pratama, SE, M.Sc, Acc, Ph.D
5. Orangtua tercinta (mama Enda Lubis dan bapa Mauli Sormin) dan keluarga kecil abangda bapak Jesslyn Sormin/Panjaitan serta adik tercinta Hiskia Sormin dan Juwita Sormin
6. Kekasih tercinta Gilbert Yosafat Sinambela
7. Seluruh Staff ataupun Pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area
8. Teman-teman seperjuangan Magister Manajemen stambuk 2023
9. Pelaku UMKM Ulos di Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara

Medan, Juli 2025



Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
1.5 Keaslian Penelitian.....	16
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>17</b>
2.1 Landasan Teori.....	17
2.1.1 <i>Grand Theory: Resource-Based View (RBV)</i> .....	17
2.1.2 Daya Saing.....	19
2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.4 Motivasi.....	21
2.1.5 Kinerja UMKM.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Kerangka Konseptual.....	26
2.4 Hipotesis Penelitian.....	27
2.4.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UMKM.....	27
2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja UMKM.....	28
2.4.3 Pengaruh Kinerja UMKM terhadap Daya Saing.....	29
2.4.4 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Daya Saing.....	29
2.4.5 Pengaruh Motivasi terhadap Daya Saing.....	30
2.4.6 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Daya Saing melalui Kinerja UMKM.....	31
2.4.7 Pengaruh Motivasi terhadap Daya Saing melalui Kinerja UMKM.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Sumber Data.....	34
3.3 Lokasi Penelitian.....	34
3.4 Waktu Penelitian.....	34

3.5	Populasi dan Sampel Penelitian .....	35
3.5.1	Populasi Penelitian.....	35
3.5.2	Sampel Penelitian .....	35
3.6	Definisi Operasional .....	36
3.7	Skala Pengukuran Variabel.....	38
3.8	Teknik Analisis Data .....	39
<b>BAB IV DESKRIPSI WILAYAH DAN KARASTERISTIK RESPONDEN .....</b>		<b>43</b>
4.1	Deskripsi Wilayah Tarutung .....	43
4.1.1	Letak dan Luas Wilayah Penelitian.....	43
4.1.2	Kondisi Geografis .....	43
4.1.3	Kondisi Demografi.....	44
4.1.4	Kondisi Sosial Budaya.....	45
4.2	Karakteristik Responden .....	46
4.2.1	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	46
4.2.2	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	47
4.2.3	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Usaha .....	48
4.2.4	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Beroperasi Usaha.....	59
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>50</b>
5.1	Hasil .....	50
5.1.1	Analisis Variabel Penelitian .....	50
5.1.2	Evaluasi <i>Outer Model (Measurement Model)</i> .....	56
5.1.3	Uji <i>Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)</i> .....	61
5.1.4	Evaluasi <i>Inner Model (Structural Model)</i> .....	62
5.1.5	Uji Hipotesis.....	64
5.2	Pembahasan Analisis Data .....	68
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>		<b>74</b>
6.1	Kesimpulan .....	74
6.2	Saran .....	75
DAFTAR PUSTAKA .....		77
DOKUMENTASI.....		102

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data UMKM di Indonesia .....	2
Tabel 1.2	Hasil Pra-Survei Kompetensi SDM UMKM Ulos di Tarutung .....	3
Tabel 1.3	Hasil Pra-Survei Motivasi UMKM Ulos di Tarutung .....	6
Tabel 1.4	Hasil Pra-Survei Daya Saing UMKM Ulos di Tarutung .....	8
Tabel 1.5	Hasil Pra-Survei Kinerja UMKM Ulos di Tarutung.....	10
Tabel 2.1	Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1	Waktu Penelitian.....	34
Tabel 3.2	Definisi Operasional.....	37
Tabel 3.3	Skala Likert .....	39
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Usaha.....	48
Tabel 4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Beroperasi Usaha .....	49
Tabel 5.1	Kuesioner untuk Variabel Kompetensi SDM.....	50
Tabel 5.2	Kuesioner untuk Variabel Motivasi.....	52
Tabel 5.3	Kuesioner untuk Variabel Daya Saing .....	53
Tabel 5.4	Kuesioner untuk Variabel Kinerja UMKM .....	54
Tabel 5.5	Uji <i>Loading Factor</i> .....	56
Tabel 5.6	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	58
Tabel 5.7	Nilai <i>Cross Loading</i> .....	59
Tabel 5.8	Nilai <i>Fornell Locker</i> .....	60
Tabel 5.9	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reability</i> .....	61
Tabel 5.10	Hasil Uji <i>Heterotrait Monotrait Ratio</i> (HTMT).....	61
Tabel 5.11	Nilai <i>R Square</i> dan <i>R Square Adjusted</i> .....	62
Tabel 5.12	Hasil Pengujian <i>Model Fit</i> .....	63
Tabel 5.13	Hasil <i>Q<sup>2</sup> Predict</i> .....	64
Tabel 5.14	Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	65
Tabel 5.15	Hasil Uji Hipotesis Pengaruh tidak Langsung .....	67

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 5.1	Uji <i>Loading Factor</i> .....	57
Gambar 5.2	Model Struktural dengan Nilai Koefisien Jalur.....	64



## DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Surat Selesai Riset .....	81
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian .....	82
Lampiran 3	Tabulasi Data Kuesioner.....	86
Lampiran 4	<i>Output</i> Olah Data.....	97



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Rachman, *et al.*, (2024) mengatakan usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia. UMKM merupakan sentra utama untuk meningkatkan kemajuan ekonomi di Indonesia. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia, baik dalam menciptakan lapangan pekerjaan, meningkatkan pendapatan masyarakat, maupun mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Iskandar, *et al.*, (2020) mengatakan UMKM adalah tumpuan perekonomian Indonesia, selain karena distribusinya yang terdapat di seluruh wilayah Indonesia, juga karena posisinya yang menjadi sentral karena banyak tenaga kerja didalamnya. Claudia dan Sangen, (2020) mengatakan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan salah satu kekuatan pendorong terdepan dalam pembangunan ekonomi. Sianturi, (2020) mengatakan bahwa peranan UMKM yang besar memberikan penjelasan bahwa UMKM harus bisa ditingkatkan lebih baik lagi untuk kedepannya. Bagiyasa, (2021) mengatakan bahwa dalam memberdayakan Usaha Mikro kecil dan Menengah (UMKM) di tengah tingginya persaingan dan globalisasi membuat pelaku UMKM diharuskan dapat menghadapi dan bertahan dalam tantangan global, contohnya dengan pemberdayaan ekonomi kreatif, pengelolaan keuangan yang baik dan meningkatkan kompetensi keahlian, pengembangan teknologi dan sumber daya manusia, serta perluasan area pemasaran.

Ananda, *et al.*, (2024) mengatakan bahwa salah satu modal dalam UMKM adalah

Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kreatifitas untuk menciptakan produk yang banyak di minati konsumen atau mengikuti trend masa kini. Pada tahun 2023 pelaku usaha UMKM mencapai sekitar 66 juta. Kontribusi UMKM mencapai 61% dari Pendapatan Domestik Bruto (PDB) Indonesia, setara Rp9.580 triliun. UMKM menyerap sekitar 117 juta pekerja (97%) dari total tenaga kerja.

**Tabel 1.1**  
**Data UMKM di Indonesia**

DATA UMKM 2018-2023						
Tahun	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah UMKM (Juta)	64.19	65,47	64	65.46	65	66
Pertumbuhan (%)		1,98%	-2,24%	2,28%	-0,70%	1,52%

Sumber: Kadin Indonesia (2023)

Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, (2024) mengajak masyarakat, khususnya Sumatera Utara untuk menggunakan produk lokal guna mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Gernas BBI dan GBBWI 2024 dapat mendorong semangat para pelaku UMKM untuk terus berkembang dan berinovasi. Saat ini, jumlah UMKM di Sumut tercatat sebanyak 1,16 juta yang mampu menyerap 80% tenaga kerja. Dari jumlah tersebut sebanyak 98,9% merupakan usaha mikro dan kecil, sedangkan usaha menengah dan besar hanya sebanyak 1,1%.

Tarutung disebut salah satu kawasan *home industry* karena penghasilan masyarakat banyak yang dari kegiatan di rumah, salah satunya adalah produksi ulos. Sijabat, (2021) mengatakan mulanya ulos dikenankan didalam bentuk selendang atau sarung saja, kerap digunakan pada perhelatan resmi atau upacara adat Batak, tetapi kini banyak dijumpai didalam bentuk produk souvenir, sarung bantal, ikat pinggang, tas,

pakaian, alas meja, dasi, dompet, dan gordena.

Juraidi dan Rinto dalam ANTARA News, (2021) mengatakan ulos asal Tapanuli Utara telah memasuki pasar internasional melalui jalur pribadi mengingat ulos memiliki nilai jual yang tinggi sebagai produk kerajinan tangan. Namun ulos masih kalah dalam bersaing dengan usaha sejenis seperti songket Palembang dan batik yang disebabkan promosi dan pemasaran ulos masih terbatas dibandingkan dengan songket dan batik yang lebih dikenal secara nasional dan internasional. Kurangnya dukungan infrastruktur dan pelatihan bagi perajin ulos juga turut memperlemah daya saing produk ini di pasar. Berdasarkan pembaruan terakhir data dari Dinas Koperasi dan UKM Tapanuli Utara, jumlah pelaku UMKM Ulos di Tarutung adalah 5.669 orang.

Sebelum melakukan penelitian dilakukan observasi awal terlebih dahulu sebagai pra-survei dengan melakukan penyebaran kuesioner pra-survei kepada 30 responden sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-Survei Kompetensi Sumber Daya Manusia**

No.	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden	Percent
		SS	S	KS	TS	STS		
Pengetahuan								
1	Pelaku UMKM ulos mengetahui setiap jenis-jenis ulos beserta maknanya.	17%	20%	46%	17%	0%	30	100%
2	Pelaku UMKM ulos memahami kualitas bahan baku ulos	14%	30%	53%	3%	0%	30	100%
3	Pelaku UMKM	20%	27%	43%	10%	0%	30	100%

No.	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden	Percent
		SS	S	KS	TS	STS		
	ulos mengetahui proses pembuatan ulos.							
4	Pelaku UMKM ulos mengetahui penggunaan teknologi digital untuk pemasaran produk ulos.	17%	23%	53%	7%	0%	30	100%
<b>Keterampilan</b>								
5	Pelaku UMKM ulos memiliki pengalaman terampil dalam pembuatan ulos.	13%	27%	50%	10%	0%	30	100%
6	Pelaku UMKM ulos terlatih mendesain ulos yang menarik.	20%	20%	33%	27%	0%	30	100%
<b>Kemampuan</b>								
7	Pelaku UMKM ulos mampu mengakses teknologi digital untuk pemasaran ulos (seperti tiktok, shopee, FB, website).	27%	17%	46%	10%	0%	30	100%
8	Pelaku UMKM ulos mampu bekerjasama menjalankan UMKM ulos.	10%	33%	50%	7%	0%	30	100%

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat hasil pra survei mengenai kompetensi Sumber Daya Manusia pada UMKM ulos di Tarutung yang terdiri dari tiga indikator yaitu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Pada pertanyaan pertama indikator pengetahuan didominasi oleh jawaban responden (46%) kurang setuju, 20% responden setuju. 17% responden sangat setuju, dan 17% responden tidak setuju bahwa pelaku UMKM ulos memahami jenis-jenis ulos beserta maknanya. Pada pertanyaan kedua mengenai pemahaman akan kualitas bahan baku ulos didominasi responden (53%) kurang setuju, 30% responden setuju, 14% responden sangat setuju dan 3% responden tidak setuju. Pada pertanyaan ketiga terkait pengetahuan akan proses pembuatan ulos didominasi oleh responden (43%) kurang setuju, 27% responden setuju, dan 20% responden sangat setuju serta 10% responden tidak setuju. Kemudian pertanyaan keempat terkait pengetahuan penggunaan teknologi digital didominasi oleh responden (53%) kurang setuju, 23% responden setuju, dan 17% responden sangat setuju serta 7% responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara pengetahuan terhadap UMKM ulos di kalangan UMKM ulos masih belum mumpuni dan sangat perlu diperhatikan terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

Pada pertanyaan pertama indikator keterampilan didominasi oleh responden (50%) kurang setuju, 27% responden setuju dan 13% responden sangat setuju serta 10% tidak setuju bahwa mereka memiliki pengalaman terampil dalam pembuatan ulos. Kemudian diikuti dengan pertanyaan kedua terkait keterampilan mendesain ulos, 33% responden kurang setuju, 20% responden setuju dan 20% responden sangat setuju serta 27% responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan peningkatan kompetensi masih belum menjadi budaya umum di kalangan pelaku UMKM ulos di

Tarutung. Minimnya akses terhadap pelatihan dan keterbatasan waktu kemungkinan menjadi faktor penyebab rendahnya partisipasi pelaku UMKM dalam pengembangan kompetensinya.

Pada pertanyaan pertama indikator kemampuan didominasi oleh responden (46%) kurang setuju, 27% responden sangat setuju dan 17% responden setuju serta 10% responden tidak setuju bahwa mereka mampu mengakses teknologi digital untuk pemasaran ulos. Pertanyaan kedua terkait kemampuan dalam kerjasama dalam menjalankan UMKM ulos didominasi responden (50%) kurang setuju dan diikuti 7% responden tidak setuju, 33% responden setuju dan 10% responden sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM ulos di Tarutung lambat dalam mengikuti perkembangan teknologi yang hal tersebut sangat berpengaruh sebagai kompetensi sumber daya manusia terhadap perkembangan daya saing UMKM ulos.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-Survei Motivasi**

No	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden	Percent
		SS	S	KS	TS	STS		
Intrinsik								
1.	Pelaku UMKM ulos ingin memperkenalkan ulos setara dengan produk sejenis seperti batik dan songket Palembang.	10%	33%	40%	17%	0%	30	100%
2.	Pelaku UMKM ulos ingin melestarikan kearifan lokal Tarutung	20%	23%	57%	0%	0%	30	100%

No	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden	Percent
		SS	S	KS	TS	STS		
	sebagai penghasil ulos.							
3.	Pelaku UMKM ulos melihat keterbatasan lapangan pekerjaan.	13%	27%	47%	13%	0%	30	100%
<b>Ekstrinsik</b>								
4.	Pelaku UMKM ulos ingin mendapatkan pengakuan sebagai pengusaha.	23%	23%	34%	20%	0%	30	100%
5.	Pelaku UMKM ulos menerima dukungan pemerintah terhadap perkembangan UMKM ulos.	17%	30%	53%	0%	0%	30	100%

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat hasil mengenai motivasi pada UMKM ulos di Tarutung yang terdiri dari dua indikator yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Pada pertanyaan pertama indikator intrinsik didominasi oleh responden (40%) kurang setuju, 33% responden setuju, 10% responden sangat setuju dan 17% responden tidak setuju bahwa mereka ingin memperkenalkan ulos setara dengan produk sejenis. Pertanyaan kedua terkait keinginan melestarikan kearifan lokal didominasi oleh responden (57%) kurang setuju, 23% responden setuju, dan 20% responden sangat setuju. Kemudian pertanyaan ketiga terkait alasan keterbatasan lapangan pekerjaan didominasi responden (47%) kurang setuju, 13% responden tidak setuju, dan 27% responden setuju, serta 13%

responden sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pelaku UMKM ulos di Tarutung belum sepenuhnya terdorong oleh kepuasan pribadi atau rasa pencapaian dalam bekerja.

Pada pertanyaan pertama indikator ekstrinsik didominasi responden (34%) kurang setuju, 17% responden tidak setuju, dan 23% responden setuju serta 23% responden sangat setuju ingin mendapatkan pengakuan sebagai pengusaha. Pada pertanyaan kedua terkait dukungan pemerintah didominasi responden (53%) kurang setuju, 30% responden setuju dan 17% responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan atau insentif eksternal belum dirasakan signifikan oleh pelaku UMKM ulos di Tarutung.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-Survei Daya Saing**

No.	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden	Percent
		SS	S	KS	TS	STS		
<b>Produktivitas</b>								
1.	UMKM ulos mampu menyediakan jumlah ulos berkualitas.	20%	27%	53%	0%	0%	30	100%
<b>Inovasi Produk</b>								
2.	UMKM Ulos mampu berinovasi mengikuti kebutuhan pasar.	23%	23%	54%	0%	0%	30	100%
<b>Pangsa Pasar</b>								
3.	UMKM ulos dikenal luas sebagai ulos yang berkualitas tinggi.	20%	23%	57%	0%	0%	30	100%
4.	UMKM ulos	27%	40%	33%	0%	0%	30	100%

No.	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden	Percent
		SS	S	KS	TS	STS		
	berjejaring memasarkan ulos ke tingkat nasional dan internasional.							

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.4 terdapat hasil mengenai daya saing UMKM ulos di Tarutung yang terdiri dari indikator produktivitas, inovasi produk dan pangsa pasar. Indikator produktivitas didominasi oleh responden (55%) kurang setuju, 27% responden setuju, dan 20% responden sangat setuju akan kemampuan persediaan ulos yang berkualitas. Indikator inovasi produk terkait kemampuan berinovasi mengikuti kebutuhan pasar didominasi oleh responden (54%) kurang setuju, 23% responden setuju dan 23% responden sangat setuju. Diikuti dengan pertanyaan pertama indikator pangsa pasar terkait ulos dikenal sebagai ulos berkualitas didominasi responden (57%) kurang setuju, 23% responden setuju dan 20% responden sangat setuju. Pertanyaan kedua terkait jejaring pemasaran ulos didominasi responden (40%) setuju, 33% responden kurang setuju, dan 27% responden sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa daya saing UMKM Ulos di Tarutung masih tergolong lemah, terutama dari segi produktivitas dan inovasi produk. Temuan ini menjadi indikasi penting bahwa terdapat kesenjangan antara kompetensi SDM dan motivasi yang ada dengan hasil kinerja nyata, sehingga memerlukan penguatan strategi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan motivasi usaha secara sistematis.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra-Survei Kinerja UMKM**

No.	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden	Percent
		SS	S	KS	TS	STS		
<b>Kualitas</b>								
1.	UMKM ulos mampu bersaing dengan produk serupa di pasar.	10%	30%	50%	10%	0%	30	100%
<b>Kuantitas</b>								
2.	Jumlah produksi ulos meningkat dari tahun ke tahun.	13%	23%	47%	17%	0%	30	100%
<b>Efisiensi Operasional</b>								
3.	UMKM ulos mampu memenuhi ketersediaan ulos untuk kebutuhan pasar.	17%	30%	53%	0%	0%	30	100%
<b>Efektivitas</b>								
4.	Perekonomian pelaku UMKM terbantu dengan adanya UMKM ulos.	17%	30%	53%	0%	0%	30	100%
5.	UMKM ulos berhasil memperkenalkan ulos kepada pasar luas.	17%	26%	50%	7%	0%	30	100%
6.	UMKM ulos berhasil berinovasi seperti seragam dinas bermotif ulos.	14%	23%	60%	3%	0%	30	100%

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.5 terdapat hasil mengenai kinerja UMKM ulos di Tarutung yang terdiri dari indikator kualitas, kuantitas, efisiensi operasional, dan efektivitas.

Pertanyaan pertama didominasi responden (50%) kurang setuju, 10% responden tidak setuju, 30% responden setuju dan 10% sangat setuju bahwa UMKM ulos mampu bersaing dengan produk serupa. Pertanyaan kedua terkait kuantitas didominasi oleh responden (47%) kurang setuju, 17% responden tidak setuju, dan 23% responden setuju serta 13% responden sangat setuju. Pertanyaan ketiga terkait efisiensi operasional didominasi oleh responden (53%) kurang setuju, 30% responden setuju dan 17% responden sangat setuju. Pertanyaan keempat terkait efektivitas pada perekonomian didominasi oleh responden (53%) kurang setuju, 30% responden setuju dan 17% responden sangat setuju. Diikuti pertanyaan kelima terkait keberhasilan memperkenalkan ulos didominasi oleh responden (50%) kurang setuju, 7% responden kurang setuju, dan 26% responden setuju serta 17% responden sangat setuju. Kemudian pertanyaan keenam terkait keberhasilan dalam inovasi didominasi oleh responden (60%) kurang setuju, 3% responden tidak setuju, dan 23% responden setuju serta 14% responden sangat setuju. Hasil ini memperkuat urgensi penelitian yang meneliti pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja UMKM. Indikator kinerja yang masih tergolong rendah menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas pelaku usaha, baik dari segi keahlian teknis, manajerial, maupun dorongan internal untuk berkembang.

Pada penelitian terdahulu terkait pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi terhadap daya saing kompetitif pada UMKM terdapat kurangnya penelitian yang membahas pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi terhadap daya saing kompetitif UMKM melalui kinerja UMKM sebagai variabel intervening.

Penelitian yang ada sebelumnya lebih banyak berfokus pada pengaruh langsung antara

kompetensi sumber daya manusia dan motivasi terhadap daya saing kompetitif tanpa mempertimbangkan peran kinerja UMKM sebagai variabel intervening. Dengan kata lain, tidak ada penelitian yang secara khusus mengkaji bagaimana kinerja UMKM berfungsi sebagai perantara yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dan motivasi dengan daya saing kompetitif. Melalui penelitian ini, peneliti akan mengkaji peran kinerja UMKM dalam memediasi pengaruh antara kompetensi SDM dan motivasi terhadap daya saing kompetitif pada UMKM Ulos di Tarutung. Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur yang ada, terutama dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi daya saing kompetitif UMKM, serta pentingnya kinerja UMKM sebagai faktor yang memperkuat pengaruh tersebut.

Bedasarkan latar belakang, peneliti tertarik untuk meneliti: **”Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Daya Saing Kompetitif UMKM Ulos melalui Kinerja UMKM di Tarutung, Kabupaten Tapanuli Utara.”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini berangkat dari kenyataan bahwa sektor UMKM, khususnya pengrajin ulos di wilayah Tarutung, Kabupaten Tapanuli Utara, memiliki potensi ekonomi dan budaya yang tinggi, namun belum diimbangi dengan kemampuan manajerial dan daya saing yang optimal. Meskipun produk ulos memiliki nilai budaya dan pasar yang luas, sebagian besar pelaku UMKM masih menghadapi berbagai kendala dalam mengembangkan usahanya secara berkelanjutan.

Permasalahan utama pertama terletak pada aspek kompetensi sumber daya manusia, di mana banyak pelaku UMKM belum memiliki kemampuan manajerial, keterampilan teknis, dan pengetahuan bisnis yang memadai. Keterbatasan ini menyebabkan pengelolaan usaha belum berjalan secara efektif dan efisien. Pelaku usaha sering kali belum memahami strategi pemasaran modern, manajemen keuangan, maupun inovasi produk yang dapat meningkatkan nilai jual ulos. Hal ini menimbulkan hambatan dalam peningkatan kinerja dan pengembangan usaha ke arah yang lebih profesional.

Selain itu, motivasi pelaku UMKM juga menjadi faktor penting yang masih menjadi persoalan. Banyak pelaku usaha yang memiliki semangat awal tinggi, namun cenderung mengalami penurunan motivasi akibat keterbatasan modal, minimnya akses informasi, serta kurangnya dukungan pelatihan dan pendampingan usaha. Kondisi ini berakibat pada lemahnya dorongan untuk berinovasi dan bersaing, sehingga usaha sulit tumbuh secara berkelanjutan.

Permasalahan lainnya muncul pada kinerja UMKM, yang mencerminkan sejauh mana kemampuan pelaku usaha dalam mencapai target produksi, efisiensi operasional, dan peningkatan penjualan. Kinerja UMKM ulos di Tarutung masih relatif rendah karena lemahnya pengelolaan usaha dan kurangnya adaptasi terhadap perubahan pasar. Kinerja yang belum optimal ini berdampak langsung pada daya saing produk ulos di tingkat lokal maupun nasional.

Akhirnya, permasalahan yang paling mendasar adalah pada daya saing UMKM itu sendiri, yang masih rendah karena keterbatasan kompetensi dan motivasi yang dimiliki pelaku usaha. Produk ulos dari Tarutung belum mampu bersaing secara kuat

dengan produk sejenis dari daerah lain, baik dari segi kualitas, inovasi desain, maupun strategi pemasaran.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya untuk menggambarkan secara menyeluruh hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan motivasi terhadap daya saing UMKM ulos, dengan mempertimbangkan kinerja UMKM sebagai variabel intervening. Dengan demikian, penelitian ini akan menelaah sejauh mana kompetensi dan motivasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan daya saing melalui perbaikan kinerja UMKM ulos di Tarutung.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM Ulos di Tarutung.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara motivasi terhadap kinerja UMKM Ulos di Tarutung.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara kinerja UMKM terhadap daya saing UMKM Ulos di Tarutung.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara kompetensi sumber daya manusia terhadap daya saing UMKM Ulos di Tarutung.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara motivasi terhadap daya saing UMKM Ulos di Tarutung.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung antara kompetensi sumber daya manusia terhadap daya saing melalui kinerja UMKM Ulos di Tarutung.

7. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung antara motivasi terhadap daya saing melalui kinerja UMKM Ulos Tarutung.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan wawasan dan pemahaman lebih mengenai hubungan antara kompetensi sumber daya manusia, motivasi, dan daya saing pada UMKM, serta membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut di bidang pengembangan UMKM. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan dalam mengembangkan teori terkait pengelolaan kompetensi sumber daya dan strategi kompetitif di sektor UMKM.

2. Bagi UMKM Ulos di Tarutung

Penelitian ini memberikan wawasan bagi pelaku UMKM Ulos di Tarutung dalam meningkatkan kompetensi SDM dan motivasi guna memperkuat daya saing, serta mengoptimalkan kinerja UMKM Ulos. Penelitian ini dapat juga membantu pelaku UMKM Ulos di Tarutung dalam merancang strategi pengelolaan yang lebih efektif untuk menghadapi tantangan pasar.

3. Bagi Program Studi Magister Manajemen Universitas Medan Area

Penelitian ini dapat memperkaya kajian ilmiah di lingkup universitas, serta dapat meningkatkan reputasi program studi dalam menghasilkan penelitian yang aplikatif dan berbasis pada isu-isu praktis di dunia UMKM.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya untuk menggali dimensi lain dari kinerja UMKM yang dapat

meningkatkan ketahanan dan keberlanjutan usaha.

### **1.5. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini mengambil objek penelitian yaitu Ulos sebagai produk UMKM dari Kota Tarutung yang merupakan warisan budaya tanah batak yang sudah berlangsung sejak ribuan tahun lalu. Penelitian yang menggunakan Ulos sebagai objek penelitian sudah ada dilakukan, namun penelitian yang mencari hubungan antara kompetensi SDM yang dengan indikator pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dan motivasi yang dalam hal ini dilihat dari indikator intrinsik dan ekstrinsik terhadap daya saing yang kompetitif dengan indikator yaitu produktivitas, inovasi produk, dan pangsa pasar dengan kinerja UMKM sebagai variabel intervening dengan indikator kualitas, kuantitas, efisiensi operasional dan efektifitas belum pernah dilakukan. Dan inilah yang menjadi kebaruan yang menunjukkan keaslian dari penelitian ini.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Grand Theory: Resource-Based View (RBV)*

Teori *Resource-Based View* (RBV) merupakan salah satu teori utama dalam manajemen strategis yang menekankan pentingnya sumber daya internal organisasi sebagai faktor utama dalam mencapai dan mempertahankan keunggulan bersaing (*sustainable competitive advantage*). Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Wernerfelt, (1984) dalam artikelnya yang berjudul *A Resource-Based View of the Firm*, dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Barney, (1991) melalui karyanya *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*.

Menurut pandangan RBV, setiap organisasi memiliki kombinasi sumber daya (*resources*) dan kemampuan (*capabilities*) yang unik. Keunikan inilah yang menjadi dasar pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lain. Dalam konteks persaingan usaha, organisasi yang mampu mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya internalnya secara optimal akan lebih berpeluang untuk bertahan dan unggul dalam jangka panjang.

Barney, (1991) menjelaskan bahwa tidak semua sumber daya memiliki potensi untuk menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Agar suatu sumber daya dapat memberikan nilai strategis bagi organisasi, sumber daya tersebut harus memenuhi empat karakteristik utama yang dikenal dengan konsep VRIN, yaitu:

1. *Valuable* (Berharga)

Sumber daya dikatakan berharga apabila mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas organisasi, serta membantu organisasi memanfaatkan peluang atau menetralkan ancaman dari lingkungan eksternal. Kompetensi sumber daya manusia yang mampu menghasilkan produk berkualitas tinggi dan memahami kebutuhan pelanggan merupakan contoh sumber daya yang bernilai.

2. *Rare* (Langka)

Sumber daya yang langka adalah sumber daya yang tidak dimiliki oleh banyak pesaing. Kelangkaan inilah yang menciptakan diferensiasi.

3. *Inimitable* (Sulit Ditiru)

Sumber daya dikatakan sulit ditiru apabila tidak mudah ditiru oleh pesaing karena memiliki keunikan historis, sosial, budaya, atau keterampilan yang terbentuk melalui pengalaman panjang.

4. *Non-Substitutable* (Tidak Dapat Digantikan)

Sumber daya juga harus tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain yang memiliki fungsi serupa. Artinya, tidak ada alternatif lain yang dapat memberikan nilai dan hasil yang sama. Misalnya, nilai artistik dan simbolik pada kain ulos tradisional tidak dapat digantikan oleh produk tekstil modern karena memiliki makna budaya yang mendalam.

Apabila keempat elemen VRIN ini terpenuhi, maka organisasi memiliki peluang besar untuk menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan (*sustainable*)

*competitive advantage*), yakni keunggulan yang tidak mudah ditiru atau disaingi dalam jangka panjang.

### 2.1.2 Daya Saing

Daya saing merupakan kemampuan suatu perusahaan atau organisasi untuk bersaing dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan, dengan cara yang lebih efisien, efektif, dan inovatif. Muthiah, (2024) mengatakan bahwa pengertian dari daya atau *power* dalam ruang lingkup *ability* (kemampuan) merupakan *natural skill* atau kemampuan dalam melakukan sesuatu, sedangkan pengertian saing atau *compete* yaitu kompetisi atau usaha untuk lebih unggul akan seseorang maupun sesuatu daya saing atau *power to compete* adalah kemampuan untuk berkompetisi atau kemampuan untuk menjadi unggul. Dalam konteks UMKM, daya saing menjadi kunci untuk mempertahankan kelangsungan dan pertumbuhan usaha, terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif di pasar lokal maupun global.

Saputra, *et al.*, (2023) mengatakan bahwa daya saing didefinisikan sebagai kemampuan suatu perusahaan, industri, daerah, negara, atau antar daerah untuk menghasilkan faktor pendapatan dan pekerjaan yang lebih konsisten dan berkelanjutan untuk menghadapi persaingan global. Situmorang, (2022) mengatakan bahwa daya saing adalah konsep perbandingan kemampuan dan kinerja perusahaan, sub-sektor atau negara untuk menjual dan memasok barang dan atau jasa yang diberikan dalam pasar. Menurut *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) menyebutkan bahwa daya saing adalah kemampuan perusahaan, industri, daerah, negara, atau antar daerah untuk menghasilkan faktor pendapatan dan faktor pekerjaan

yang relatif tinggi dan berkesinambungan untuk menghadapi persaingan internasional. Herman, *et al.*, (2023) mengatakan bahwa pentingnya peran UMKM dalam mendorong perekonomian Indonesia harus diiringi dengan kesadaran untuk memperkuat UMKM dengan meningkatkan daya saingnya.

Dalam dunia bisnis yang terus berubah, mampu berinovasi cenderung memiliki keunggulan kompetitif yang dapat meningkatkan daya tarik produk di pasar. Inovasi bisa berupa pengembangan produk baru, peningkatan kualitas produk yang sudah ada, atau penerapan teknologi yang lebih efisien dalam proses produksi.

### **2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien dalam suatu usaha atau bisnis. Dewantoro, *et al.*, (2023) mengatakan bahwa dalam setiap organisasi, sumber daya manusia memainkan peran penting. Kompetensi sumber daya manusia sangat berperan penting terhadap kinerja UMKM, sebagian besar UMKM tumbuh secara tradisional dan merupakan usaha yang turun temurun.

Ilhikmah, *et al.*, (2023) mengatakan bahwa meskipun didukung oleh sarana, prasarana, dan sumber daya yang melimpah, namun kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan sukses tanpa bantuan sumber daya manusia yang handal. Kompetensi ini sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan usaha atau bisnis karena kualitas sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap kinerja dan keberhasilan usaha atau bisnis tersebut. Malikhah, *et al.*, (2024) mengatakan bahwa keberhasilan

didalam suatu organisasi atau perusahaan, sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi adalah (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu), kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah. Claudia, (2020) mengatakan bahwa kompetensi tinggi sumber daya manusia yang dibentuk dari kemampuan dan kemauan untuk melakukan tugas secara efektif dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan.

#### **2.1.4 Motivasi**

Pada dasarnya motivasi merupakan suatu kekuatan yang dapat mendorong seseorang melakukan kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan. Wastuti, *et al.*, (2021) mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha merubah tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya, juga merupakan suatu proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang yang pada hakekatnya merupakan orientasi suatu tujuan. Zalsabila, *et al.*, (2024) mengatakan bahwa pegawai yang termotivasi akan cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas mereka. Motivasi adalah kunci utama yang mendorong seseorang untuk bertindak, meraih tujuan, dan mengatasi rintangan dalam sebuah usaha atau bisnis. Motivasi bisa datang dari berbagai sumber yaitu harapan untuk meraih impian, dorongan dari orang lain, atau bahkan pencapaian-pencapaian kecil yang membangun rasa percaya diri. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Semakin besar suatu motif, maka semakin besar pula

motivasi menjadi sangat menentukan seberapa besar perilaku seseorang untuk mencapai hal yang sudah menjadi tujuannya. Jon, *et al.*, (2023) mengatakan bahwa motif menjadi sangat menentukan seberapa besar perilaku seseorang dalam termotivasi.

Motivasi dapat dilihat dari indikator seperti motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Rozzaqiyah, *et al.*, (2021) mengatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan hasrat dalam diri untuk mencapai kesuksesan, atau sering dikenal dengan motivasional, sedangkan motivasi ekstrinsik dari luar diri untuk menetapkan perilaku dalam hidup.

Ananda, *et al.*, (2024) mengatakan bahwa motivasi berwirausaha yang tinggi harus dimiliki oleh setiap orang yang ingin menjadi wirausaha yang sukses, karena Motivasi berwirausaha yang tinggi akan bisa membentuk pola pikir dan mental mereka untuk selalu berusaha menjadi unggul dalam setiap usahanya. Pada akhirnya, motivasi bukanlah sesuatu yang statis. Ia bisa datang dan pergi, tetapi kita memiliki kendali penuh untuk menghidupkan dan mempertahankannya. Dengan keyakinan, disiplin, dan ketekunan, kita dapat mencapainya, bahkan dalam situasi yang paling sulit sekalipun.

### **2.1.5 Kinerja UMKM**

Kinerja UMKM merujuk pada seberapa baik sebuah usaha dalam menjalankan operasional dan mencapai tujuannya, baik dari segi keuntungan, pertumbuhan, maupun efektivitas yang ditimbulkan. UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia, karena mereka menyumbang sebagian besar lapangan pekerjaan, menciptakan inovasi, dan mendorong pemerataan ekonomi. Deviana, (2020) mengatakan bahwa kinerja UMKM adalah pencapaian hasil kerja dari tugas

yang telah dilaksanakan pegawai sesuai tanggungjawab dan tugas yang telah mereka dapat dan kinerja tersebut harus memenuhi hasil secara kuantitas maupun kualitas sehingga hasil yang dicapai dapat bermanfaat besar bagi usaha mereka.

Kinerja UMKM memberi gambaran sejauh mana organisasi ini dapat memenuhi kebutuhan stakeholder hingga kebutuhan individu. Putri, (2020) mengatakan bahwa kompetensi kewirausahaan yang baik dapat mendorong pelaku usaha untuk menghasilkan kinerja UMKM yang maksimal. Untuk mengevaluasi kinerja UMKM, perlu memperhatikan beberapa aspek penting yang mempengaruhi keberlanjutan dan daya saing usaha tersebut. Salah satu indikator utama adalah kemampuan UMKM dalam menghasilkan keuntungan atau pendapatan yang berkelanjutan. Keuntungan ini bergantung pada seberapa efektif mereka dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, seperti modal, tenaga kerja, serta bahan baku. Kinerja UMKM juga terlihat dalam kontribusinya terhadap penciptaan lapangan kerja. UMKM adalah penyumbang terbesar terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Dengan menciptakan peluang kerja yang lebih banyak, UMKM dapat membantu mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, terutama di daerah-daerah dengan tingkat pengangguran yang tinggi.

Kinerja UMKM sangat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti manajemen, inovasi, dan efisiensi operasional, serta faktor eksternal, seperti akses terhadap pasar, pembiayaan, dan kebijakan pemerintah. Meningkatkan kinerja UMKM tidak hanya akan berdampak positif pada ekonomi secara keseluruhan, tetapi juga akan mendorong pemerataan kesejahteraan dan pembangunan ekonomi yang lebih inklusif.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang memberikan gambaran umum yang relevan sebagai referensi untuk penelitian ini. Berikut ini penelitian-penelitian dijelaskan dengan rinci:

**Tabel 2.1**  
**Tinjauan Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Sumber	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kompetensi SDM, Kompetensi Wirausaha, Motivasi Berwirausaha dan Niat Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Kain Sasirangan di Kota Madya Banjarmasin	Claudia, <i>et al.</i> , (2020)	Kompetensi SDM berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Usaha.
2	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengrajin Sarung Sutra Mandar Desa Karama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.	Ilhikmah, <i>et al.</i> , (2023)	Kinerja pengrajin sarung sutera mandar di Desa Karama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi.
3	Pengaruh Kinerja Usaha Terhadap Keunggulan Bersaing Pada UKM Spoccat Sepatu Cibaduyut Kota Bandung.	Fadila, <i>et al.</i> , (2021)	Kinerja Usaha memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing pada UKM <i>Spoccat Sepatu Cibaduyut</i> .
4	Pengaruh Inovasi terhadap Daya Saing UMKM dengan Kompetensi Pegawai UMKM Sebagai Mediasi.	Rahmadi, (2023)	Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing.
5	Pengaruh Motivasi Berwirausaha dan Pemanfaatan E-Commerce (Aplikasi Shopee) Terhadap Daya Saing	Situmorang, (2022)	Terdapat pengaruh motivasi kewirausahaan terhadap daya saing bisnis di Kafe Purwakarta.

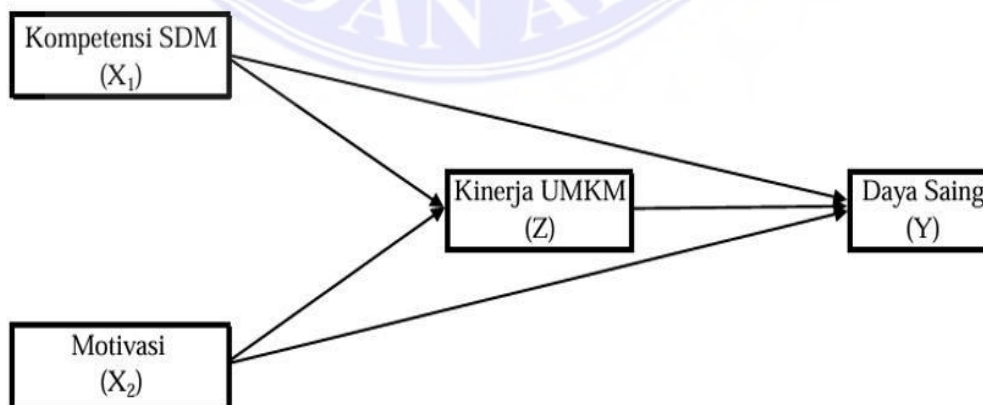
No	Judul Penelitian	Sumber	Hasil Penelitian
	Bisnis (Studi kasus : Kafe di Kecamatan Purwakarta)		
6	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja UMKM	Dewantoro, <i>et al.</i> , (2023)	Ada pengaruh positif kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Wonosobo
7	Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat	Pertiwi, <i>et al.</i> , (2024)	Kompetensi SDM secara khusus positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. Motivasi kerja secara khusus positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.
8	Pengaruh Kompetensi SDM, Kompetensi Wirausaha, dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMKM Kerupuk di Kota Serang	Ramadhan, <i>et al.</i> , (2023)	Secara simultan variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM, sedangkan secara parsial kompetensi SDM terhadap kinerja UMKM dan keterikatan kerja terhadap kinerja UMKM tidak berpengaruh secara signifikan, namun kompetensi kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja UMKM.
9	Peran Kepuasan Kerja dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Batam	Fenny, <i>et al.</i> , (2024)	Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Judul Penelitian	Sumber	Hasil Penelitian
10	Pengaruh Kompetensi SDM, <i>Financial Literacy</i> , dan Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja UMKM di Kota Jambi Tahun 2024.	Abimanyu, <i>et al.</i> , (2025)	Kompetensi sumber daya manusia, <i>Financial Literacy</i> , serta pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan dasar pemikiran yang menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti, baik variabel bebas, terikat, maupun variabel antara (*intervening*). Kerangka konseptual berfungsi sebagai panduan dalam menjawab rumusan masalah dan mengarahkan analisis penelitian agar tetap konsisten dengan tujuan yang ingin dicapai.

Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Daya Saing ( $Y$ ) melalui variabel *intervening* yaitu Kinerja UMKM ( $Z$ ). Kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui pengumpulan dan analisis data. Hipotesis berfungsi sebagai pedoman dalam proses penelitian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan, pengaruh, atau perbedaan antara variabel-variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2022), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang masih perlu diuji secara empiris. Artinya, hipotesis disusun berdasarkan teori, kerangka berpikir, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Dengan adanya hipotesis, peneliti dapat menentukan arah analisis serta menguji apakah hubungan yang diasumsikan benar-benar terjadi di lapangan.

Dalam penelitian ini, hipotesis disusun berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia, motivasi, kinerja UMKM, dan daya saing. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

### 2.4.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja UMKM

Kompetensi sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Kompetensi sumber daya manusia di sini merujuk pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan, yang dimiliki oleh para pelaku dan pekerja dalam suatu usaha. Sebuah UMKM yang memiliki sumber daya manusia yang kompeten cenderung lebih mampu beradaptasi dengan perubahan pasar, menghadapi persaingan, serta menciptakan inovasi yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan usaha. Sebaliknya, jika sumber daya manusia dalam sebuah UMKM tidak memiliki kompetensi yang memadai, maka potensi untuk

mencapai kinerja yang optimal akan sangat terbatas. Artinya, semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pelaku dan pekerja UMKM, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai oleh usaha tersebut. Malikhah, *et al.*, (2024) mengatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan UMKM.

H<sub>1</sub>: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM.

#### **2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja UMKM**

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja UMKM adalah motivasi. Motivasi yang tinggi di kalangan pelaku UMKM diyakini dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, berinovasi, dan beradaptasi dengan perubahan pasar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja usaha mereka. penting untuk memahami sejauh mana motivasi berperan dalam mempengaruhi kinerja UMKM. Motivasi tidak hanya berhubungan dengan keinginan individu untuk mencapai tujuan pribadi, tetapi juga bagaimana semangat dan dorongan tersebut diterjemahkan dalam kegiatan usaha. Motivasi yang dimaksud bisa berasal dari berbagai faktor, baik internal (seperti kebutuhan pribadi, keinginan untuk berkembang) maupun eksternal (seperti dukungan dari pemerintah, lembaga keuangan, atau masyarakat sekitar).

Berdasarkan asumsi, semakin tinggi tingkat motivasi pelaku UMKM, semakin besar kemungkinan mereka untuk meningkatkan produktivitas, kualitas produk, dan efisiensi operasional usaha mereka. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja UMKM cenderung terbatas, karena pelaku usaha mungkin kurang berkomitmen dalam

menghadapi tantangan yang ada. Jon, *et al.*, (2023) mengatakan bahwa secara simultan motivasi kerja dan orientasi kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku usaha pada wisata kuliner di Labuan Bajo Manggarai Barat.

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM.

### **2.4.3 Pengaruh Kinerja UMKM Terhadap Daya Saing**

Daya saing UMKM menjadi sangat krusial, terutama dengan adanya globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat. Kinerja yang baik dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi UMKM, memungkinkan UMKM untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan pasar dan kebutuhan konsumen. Sebaliknya, UMKM dengan kinerja yang kurang optimal cenderung kesulitan untuk meningkatkan daya saingnya, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keberlanjutan usaha tersebut. Fadila, *et al.*, (2021) mengatakan bahwa kinerja Usaha memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing pada UKM *Spoccat* Sepatu Cibaduyut.

H<sub>3</sub>: Kinerja UMKM berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing.

### **2.4.4 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Daya Saing**

Kompetensi sumber daya manusia, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi, berperan penting dalam menentukan seberapa efektif dan efisien organisasi dapat merespons tantangan serta memanfaatkan peluang yang ada di pasar. Kompetensi sumber daya manusia yang tinggi memungkinkan organisasi untuk tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga untuk berinovasi, menciptakan keunggulan kompetitif, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Sebaliknya, kurangnya kompetensi pada sumber

daya manusia dapat menghambat kemampuan organisasi untuk bersaing di pasar global yang semakin kompleks dan penuh dengan perubahan cepat. Semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka semakin besar pula daya saing yang dapat dicapai oleh organisasi tersebut. Sebaliknya, jika kompetensi sumber daya manusia rendah, daya saing organisasi akan terhambat. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap daya saing, baik dari perspektif pengembangan individu maupun kebijakan organisasi dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia. Muthiah, (2024) mengatakan bahwa kompetensi lulusan berbasis interpreneur berpengaruh terhadap Daya Saing.

H<sub>4</sub>: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing.

#### **2.4.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Daya Saing**

Motivasi berperan sebagai salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan, bertahan dalam kompetisi, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Ketika seseorang termotivasi, ia akan lebih cenderung untuk berusaha lebih keras, lebih kreatif, dan lebih fokus pada pencapaian tujuan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya saing.. Situmorang, (2022) mengatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kewirausahaan terhadap daya saing bisnis di Kafe Purwakarta.

H<sub>5</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap daya saing.

#### **2.4.6 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Daya Saing Melalui Kinerja UMKM**

Kompetensi sumber daya manusia menjadi salah satu elemen krusial dalam menentukan sejauh mana UMKM dapat berinovasi, meningkatkan produktivitas, dan mengoptimalkan kinerja usaha. Kompetensi yang tinggi pada sumber daya manusia dapat meningkatkan efektivitas operasional, kualitas produk, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan pasar. Namun, tidak hanya keterampilan teknis yang perlu diperhatikan, tetapi juga kemampuan manajerial, kepemimpinan, dan pemahaman pasar yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja UMKM. Semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia, maka semakin baik pula kinerja UMKM, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing usaha tersebut di pasar yang semakin kompetitif.

H<sub>6</sub>: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing melalui kinerja UMKM.

#### **2.4.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Daya Saing Melalui Kinerja UMKM**

Motivasi, sebagai faktor psikologis yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan, memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Bagi pemilik dan pelaku UMKM, motivasi bukan hanya menjadi pemicu untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk mengembangkan strategi dan inovasi yang relevan dalam menghadapi tantangan yang ada. Motivasi yang kuat dapat mendorong pelaku UMKM untuk beradaptasi dengan perubahan pasar, memanfaatkan teknologi baru, dan mengembangkan produk atau layanan yang lebih kompetitif.

Dengan kinerja yang meningkat, diharapkan daya saing UMKM juga akan mengalami peningkatan. Motivasi diharapkan dapat mempengaruhi kinerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing UMKM. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang paling berpengaruh bagi pelaku UMKM, serta menganalisis bagaimana kinerja yang dihasilkan dapat menjadi indikator peningkatan daya saing.

H<sub>7</sub> : Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing melalui kinerja UMKM.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Ghozali, (2020:27) menyatakan bahwa penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang dilakukan dengan prosedur statistik, teknik pengambilan sampel, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian guna menguji hipotesis yang ditetapkan berdasarkan teori yang digunakan.

Ghozali, (2020:90) menyatakan bahwa dengan jenis penelitian yaitu asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang menggunakan karakteristik sebab-akibat dari hubungan variabel independen atas variabel dependen. Penelitian asosiatif kausal dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia (SDM) ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap daya saing kompetitif (Y) pada UMKM ulos di Tarutung, yang diukur melalui kinerja UMKM (Z). Ghozali, (2020:27) menyatakan bahwa penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang dilakukan dengan prosedur statistik, teknik pengambilan sampel, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian guna menguji hipotesis yang ditetapkan berdasarkan teori yang digunakan. Alat ukur penelitian ini yaitu kuesioner dan data yang diperoleh berupa jawaban dari pelaku usaha UMKM terhadap pertanyaan yang diajukan. Pada penelitian ini variabel yang diuji adalah kompetensi SDM dan motivasi terhadap daya saing kompetitif dan kinerja UMKM Ulos di Tarutung.

### 3.2 Sumber Data

Ghozali, (2020:107) menyatakan bahwa jenis sumber data yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data yang melibatkan responden secara langsung dengan menyebar angket, yang bertujuan untuk memperoleh informasi terkait variabel-variabel yang diteliti. Angket atau kuesioner yakni pertanyaan tertulis yang telah didesain dan responden diminta untuk mengisi angket tersebut.

### 3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Tarutung, Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara.

### 3.4 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam rentang waktu selama 11 bulan, yaitu dari bulan September 2024 hingga Juli 2025. Berikut waktu dan tahapan penelitian yang penulis rencanakan:

**Tabel 3.1**  
**Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2024				2025						
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
1.	Penyusunan Proposal											
2.	Seminar Proposal											
3.	Pengumpulan Data											
4.	Analisis Data											
5.	Seminar Hasil											

No.	Kegiatan	2024				2025						
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
6.	Pengajuan Meja Hijau											
7.	Meja Hijau											

### 3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.5.1 Populasi Penelitian

Ghozali, (2020:132) menyatakan bahwa populasi berorientasi kepada komunitas, kejadian atau perhatian peneliti untuk diinvestigasi. Penelitian ini berfokus pada pengrajin, penenun, dan penjual yang terlibat langsung dalam operasional UMKM ulos di Tarutung yang berjumlah 5.669 orang.

#### 3.5.2. Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menerapkan metode *simple random sampling* yaitu pemilihan sampel dimana setiap individu atau elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden yang memastikan bahwa sampel yang diambil mewakili populasi secara acak dan tidak bias.

Ghozali, (2020:133) menyatakan bahwa sampel menuju pada bagian dari populasi atau elemen dari populasi akan membentuk sampel agar peneliti dapat menarik kesimpulan untuk populasinya. Mengingat ukuran populasi yang begitu besar, maka ditentukan sampel untuk mewakili populasi dalam penelitian ini. Penetapan ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus slovin, yakni sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel minimal

$N$  = Populasi

$(e)$  = Batas toleransi kesalahan (error tolerance), dalam sampel ini dipakai 10%.

$$n = \frac{5.669}{1 + 5.669 (0,1)^2}$$

$$= 99,98 \text{ atau } 100 \text{ orang}$$

### 3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian berfungsi untuk memberikan penjelasan yang jelas dan terukur tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini terdiri atas empat variabel yang diteliti, yaitu kompetensi sumber daya manusia, motivasi, daya saing dan kinerja UMKM. Pada penelitian ini definisi operasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada tingkat pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam mengelola dan menjalankan proses produksi serta pengelolaan dalam usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dalam konteks penelitian ini, kompetensi sumber daya manusia dapat mencakup kemampuan, serta soft skills seperti kemampuan bekerja dalam tim. Kompetensi sumber daya manusia diukur melalui penilaian terhadap berbagai indikator yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang telah diterima oleh para pelaku UMKM ulos. Skala penelitian ini adalah skala likert.

## 2. Motivasi ( $X_2$ )

Dorongan atau semangat yang dimiliki oleh pelaku UMKM untuk mencapai tujuan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja usaha atau bisnis. Motivasi ini bisa bersifat intrinsik, seperti rasa kepuasan dalam bekerja atau berinovasi, maupun ekstrinsik, seperti insentif finansial atau penghargaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi dapat mencakup tingkat kepuasan kerja, komitmen terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk berinovasi dalam produksi ulos. Skala penelitian ini adalah skala likert.

## 3. Daya Saing ( $Y$ )

Kemampuan untuk bertahan dan berkembang dalam pasar yang semakin kompetitif. Daya saing ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kualitas produk, inovasi produk, serta pangsa pasar. Untuk mengukur daya saing ini, indikator yang digunakan mencakup produktivitas, pangsa pasar, serta inovasi produk. Skala penelitian ini adalah skala likert.

## 4. Kinerja UMKM ( $Z$ )

Sejauh mana usaha atau bisnis dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, dan keuntungan. Kinerja ini diukur dengan berbagai indikator, antara lain kualitas produk, kuantitas, efisiensi operasional, serta efektivitas. Skala penelitian ini adalah skala likert.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran
Kompetensi SDM ( $X_1$ )	Kompetensi Sumber Daya Manusia	1. Pengetahuan 2. Keterampilan	Skala Likert

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran
	(SDM) merujuk pada tingkat pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam mengelola dan menjalankan proses produksi serta pengelolaan dalam usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).	3. Kemampuan	
Motivasi (X <sub>2</sub> )	Dorongan atau semangat yang dimiliki oleh pelaku UMKM untuk mencapai tujuan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja usaha atau bisnis.	1. Intrinsik 2. Ekstrinsik	Skala Likert
Daya Saing (Y)	Kemampuan untuk bertahan dan berkembang dalam pasar yang semakin kompetitif.	1. Produktivitas 2. Inovasi Produk 3. Pangsa Pasar	Skala Likert
Kinerja UMKM (Z)	Sejauh mana usaha atau bisnis dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, dan keuntungan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efisiensi Operasional 4. Efektivitas	Skala Likert

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran skor penelitian dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum

yang diberi bobot sesuai dengan item, dalam penelitian ini terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

JAWABAN	SCORE
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis. Tujuannya untuk mengarahkan responden menjawab pertanyaan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Masing-masing hipotesis akan dianalisis dengan menggunakan aplikasi perangkat lunak *SmartPLS 3.2.8* yang merupakan sebuah aplikasi analisis jalur untuk menguji hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini terdiri empat variabel. Yakni variabel bebas (*independent*) kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu daya saing dan variabel intervening yaitu kinerja UMKM.

#### 3.8.1 Evaluasi *Outer Model* (*Measurement Model*)

Evaluasi *outer model* (*measurement model*) merupakan tahap awal dalam uji

penelitian yang menerapkan penggunaan metode *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Pengujian pada *outer model* memberikan nilai pada analisis validitas dan realibilitas. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konstruk dengan variabel indikator melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Menurut Hair, *et al.*, (2022) uji validitas yang dilakukan pada *outer model* diuji dengan kriteria sebagai berikut:

1. *Convergent Validity* dilihat melalui nilai *loading factor* pada variabel dengan nilai *convergent validity* adalah  $> 0,7$ .
2. *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai  $> 0,5$ .
3. *Discriminant Validity* ialah pengujian yang menggunakan nilai *cross loading*, dimana *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya.
4. *Fornell Lacker* digunakan untuk meyakinkan validitas diskriminan, maka AVE untuk setiap variabel laten harus lebih tinggi dari pada  $R^2$  dengan semua variabel laten lainnya.

Menurut Hair, *et al.*, (2022) uji reliabilitas yang dilakukan pada *outer model* diuji dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$ .
2. Nilai *Composite Reliability*  $> 0,7$ .

### 3.8.2 Uji *Heterotrait Monotrait Ratio* (HTMT)

Uji *discriminant validity* dapat juga dilakukan dengan menggunakan HTMT. Henseler, *et al.*, (2016) mengatakan dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai HTMT  $< 0,90$  maka artinya *discriminant validity* telah tercapai atau memenuhi syarat

dan pengujian dapat dilanjutkan pada tahap *inner model*.

### 3.8.3 Evaluasi *Inner Model (Structural Model)*

Evaluasi *inner model (structural model)* merupakan tahap kedua dalam uji penelitian yang menerapkan penggunaan metode *Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Evaluasi ini bertujuan untuk memprediksi hubungan kausalitas atau hubungan sebab akibat antara variabel melalui  $R^2$  value (*Coefficient of Determination*).

Hair, *et al.*, (2022) menyatakan kriteria pengujian *structural model* yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1.  $R^2$  value (*Coefficient of Determination*) yaitu jika nilai  $R^2$  berada pada rentang nilai 0 sampai dengan 1 yang mana pada nilai 0,25 mengartikan tingkat keakuratan prediksi yang lemah; 0,50 mengartikan sedang; 0,75 mengartikan kuat.
2. Model fit yaitu suatu model dikatakan memenuhi kriteria apabila memiliki nilai SRMR < 0,10.
3. *Predictive relevance*  $Q^2$  dapat dikatakan memenuhi syarat dan diterima apabila nilai  $Q^2$  harus lebih besar dari 0 sehingga menunjukkan bahwa model tersebut memiliki relevansi prediktif pada suatu model. Sebaliknya, apabila  $Q^2$  bernilai 0 atau di bawahnya maka tidak menunjukkan adanya relevansi prediktif pada suatu model.

### 3.8.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menunjukkan hubungan yang telah dihipotesiskan

dengan praktik simulasi. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik *bootstrapping*. Data yang digunakan untuk *bootstrapping* adalah data yang sudah dilakukan dalam tahapan *measurement*. Untuk tahap uji hipotesis berpacu terhadap tiga tahapan yaitu *path coefficient (original sample)*, *t-statistics*, dan *p-value*.

Hair, *et al.*, (2022) menyatakan berikut adalah rincian ketentuan dari masing-masing tahapan:

1. Pada nilai *path coefficient (original sample)* hasil yang memiliki tanda +1 mewakili hubungan positif yang kuat antar variabel, begitu juga sebaliknya jika hasil nilai *path coefficient* memiliki tanda -1 mewakili nilai negatif yang kuat antar variabel.
2. Pada tingkat signifikansi atau  $\alpha$  (*alpha*) sebesar 5% (0,05) suatu variabel laten dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel laten lainnya apabila nilai *t-statistics* bernilai sebesar  $>1,96$ . Sementara *t-statistics* yang bernilai  $<1,96$  berarti bahwa antar variabel laten yang diuji kurang berpengaruh signifikan.
3. Pada nilai *p-value*  $< 0,05$  dinyatakan bahwa variabel yang satu dapat mempengaruhi variabel lainnya. Sedangkan nilai *p-value*  $> 0,05$  dinyatakan bahwa variabel yang satu tidak berpengaruh terhadap variabel yang lainnya.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan usaha akan meningkatkan kinerja UMKM.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerja UMKM. Adanya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam menjalankan usaha akan meningkatkan kinerja UMKM.
3. Kinerja UMKM secara positif dan signifikan mempengaruhi daya saing. Kinerja UMKM kuat cenderung memiliki produktivitas, inovasi, dan pelayanan yang lebih tinggi sehingga dapat menciptakan daya saing yang kompetitif dan berkelanjutan
4. Kompetensi sumber daya manusia secara positif dan signifikan mempengaruhi daya saing. Adanya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan menciptakan sumber daya manusia yang kompeten sehingga dalam menjalankan usaha mampu berdaya saing yang kompetitif.
5. Motivasi secara positif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap daya saing.

Hal ini ditandai dengan adanya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam menjalankan usaha akan memperkuat daya saing yang kompetitif.

6. Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing melalui kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja UMKM signifikan memediasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap daya saing. Berdasarkan hasil analisa dapat diartikan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh tidak langsung terhadap daya saing.
7. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing melalui kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja UMKM signifikan memediasi pengaruh motivasi terhadap daya saing. Berdasarkan hasil analisa dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap daya saing.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan dari hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran untuk menyempurnakan ini dan yang akan datang sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi sumber daya manusia dan motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap daya saing melalui kinerja UMKM, maka UMKM Ulos di Tarutung diharapkan bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu acuan dalam melakukan keputusan terkait masalah pentingnya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan motivasi untuk meningkatkan kinerja UMKM sehingga UMKM memiliki daya saing yang kompetitif di pasar yang luas.

2. UMKM Ulos di Tarutung sebaiknya meningkatkan daya saing pasar dengan mengikuti teknologi dalam memperkenalkan dan memasarkan produk.
3. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti perlu memberikan saran bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi terhadap daya saing melalui kinerja UMKM dengan lebih sempurna lagi, karena dalam penelitian ini, peneliti merasa masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abimanyu, R., & Iqbal, M. (2025). Pengaruh Kompetensi SDM, *Financial Literacy*, Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja UMKM Di Kota Jambi Tahun 2024. *JRAK (Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis)*, 11(2), 171-179.
- Ananda, S., Garnasih, R. L., & Fitri, K. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja UMKM Sektor Kuliner Di Kecamatan Payung Sekaki di Kota Pekanbaru Dengan Dukungan Pemerintah Sebagai Variabel Moderasi. *Bahtera Inovasi*, 8(1), 83-89.
- Bagiyasa, K. M. (2021). Pengaruh Aspek Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Pemberdayaan Ekonomi Kreatif Terhadap Kinerja Usaha Kecil Mikro dan Menengah di Desa Banyuning (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Barney, J. (1991). *Firm resources and sustained competitive advantage*. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Claudia, M., & Sengen, M. (2020). Pengaruh kompetensi SDM, kompetensi wirausaha, motivasi berwirausaha dan niat berwirausaha terhadap kinerja usaha kain Sasirangan di Kotamadya Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 8(3).
- Dewantoro, B., Putranto, A., & Purwanto, H. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja UMKM. *MAGNA: Journal of Economics, Management, and Business*, 2(1), 60-72.
- Deviana, M. E. (2020). Analisis Literasi Keuangan Syariah terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sektor Industri Pengolahan di Bandar Lampung (Studi Pada UMKM Sektor Industri Pengolahan Makanan dan Minuman di Kecamatan Sukarame) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Diana, D., Hakim, L., & Fahmi, M. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Umkm Di Tangerang Selatan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 3(2), 67-74.
- Fadila, F., & Yuniarti, Y. (2021). Pengaruh kinerja usaha terhadap keunggulan bersaing pada UKM Spoccat Sepatu Cibaduyut Kota Bandung. *Business Preneur: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3 (1), 19.
- Fenny, F., & Setyawan, A. (2024). Peran kepuasan kerja dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 372-388.
- Ghozali, Imam, 2020. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Penerbit Yoga Pratama, Semarang
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE.

- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*.
- Herman, H., & Rully, T. (2023, November). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Daya Saing UMKM di Kabupaten Bogor. In *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia-e-ISSN 3026-4499* (Vol. 1, pp. 669-678).  
[https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fkadin.id%2Fdata-dan-statistik%2Fumkm-indonesia%2F&psig=AOvVaw07RfBzTy9x7a-\\_9S9NqsXm&ust=1749798020732000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAQQn5wMahcKEwj42Iryp-uNAXUAAAAAHQAAAAAQBw](https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fkadin.id%2Fdata-dan-statistik%2Fumkm-indonesia%2F&psig=AOvVaw07RfBzTy9x7a-_9S9NqsXm&ust=1749798020732000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAQQn5wMahcKEwj42Iryp-uNAXUAAAAAHQAAAAAQBw)
- <https://sumutprov.go.id/artikel/artikel/dorong-pertumbuhan-ekonomi-sumut-pjgubernur-agus-fatoni-ajak-masyarakat-gunakan-produk-lokal>
- Ihikmah, L., Nadir, M., Arifhan Ady, D. J., Rivai, D. R., & Ariyandani, N. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengrajin Sarung Sutera Mandar Desa Karama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.
- Iskandar, Y., Zulbainarni, N., & Jahroh, S. (2020). Pengaruh karakteristik usaha dan wirausaha terhadap kinerja UMKM industri pengolahan perikanan di Kabupaten Sukabumi. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 4(1), 1-12.
- Jon, E. L., Fanggidae, R. E., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Orientasi Kewirausahaan terhadap Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) pada Wisata Kuliner di Labuan Bajo Manggarai Barat. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(3), 521-534.
- Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara <https://news.republika.co.id/> (diakses pada 23 Desember 2024)
- Lubis, T. A., Firmansyah, F., Mukhzarudfa, M., Utama, A. N. B., Sari, N., & Ningsih, M. (2024). Transformasi UMKM Jambi: Strategi Memanfaatkan Kearifan Lokal untuk Daya Saing Global. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 13(01), 296-303.
- Malikhah, I., Nst, A. P., & Sari, Y. (2024). Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 225-235.
- Muthiah, H. (2024). Pengaruh Kompetensi Lulusan Berbasis Entrepreneurship Terhadap Kepuasan Pengguna Dan Daya Saing Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima. *Kompak: Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 17(2), 252-260.
- Pertiwi, E. G., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1), 94-105.
- Prayetno, A., Sasmita, J., & Tarigan, M. A. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pelaku UMKM

- Sektor Jasa Di Kota Dumai. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5304-5314.
- Putri, S. M. (2020). Pengaruh Keunggulan Bersaing dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) (Studi Empiris pada UMKM di Kabupaten Rokan Hilir). *Journal of Public and Business Accounting*, 1(2), 43–53.
- Rachman, J. A., Nisa, F. L., & Utami, A. F. (2024). Pemberdayaan UMKM Melalui Program Bestee Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing Bisnis di BTPN Syariah MMS Rambipuji Kabupaten Jember. *Jurnal Pengabdian UNDIKMA*, 5(3), 446-455.
- Rahmadi, A. R. (2023). *Pengaruh Inovasi terhadap Daya Saing UMKM dengan Kompetensi Pegawai UMKM Sebagai Mediasi* (Doctoral dissertation, FEB UNJA).
- Ramadhan, T. G., & Wandu, D. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM, Kompetensi Wirausaha dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMKM Kerupuk di Kota Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 4(1), 1-10.
- Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. *Journal Industrial Servicess*, 6(2), 85-92.
- Saputra, H. T., Rif'ah, F. M., & Andrianto, B. A. (2023). Penerapan Digital Marketing Sebagai Strategi Pemasaran Guna Meningkatkan Daya Saing UMKM. *Journal of Economics, Management, Business, and Entrepreneurship*, 1(1), 29-37.
- Sari, K., & Sijabat, Y. P. (2022). Kompetensi SDM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja UMKM di Magelang Tengah. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(1), 37-49.
- SIJABAT, A. S. (2021). Pengaruh *Social Support* dan Motivasi Wirausaha terhadap Keberhasilan Usaha Tenun Ulos Batak di Tarutung.
- Situmorang, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi Berwirausaha Dan Pemanfaatan *E Commerce* (Aplikasi Shopee) Terhadap Daya Saing Bisnis (Studi Kasus: Kafe Di Kecamatan Purwakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Sianturi, R. D. (2020). Manajemen pemasaran menggunakan analisis SWOT pada UMKM guna meningkatkan daya saing UMKM. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(1), 45-50.
- Tenun ulos masih jadi produk unggulan di Tapanuli Utara, <https://www.antaraneews.com/berita/2004053/tenun-ulos-masih-jadi-produk-unggulan-di-tapanuli-utara> (diakses 23 Desember 2024).
- Wastuti, A. N., Sumekar, W., & Prasetyo, A. S. (2021). Pengaruh motivasi usaha dan kemampuan usaha terhadap keberhasilan usaha di UMKM pengolahan pisang Kelurahan Rowosari, Tembalang Semarang. *Jurnal Litbang Provinsi Jawa*

*Tengah, 19(2), 195-208.*

Zalsabila, Y., & Adji, W. H. (2024). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Daya Saing Koperasi pada Unit Salapak di Kota Bandung. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(4), 3924-3933.*



## LAMPIRAN 1 SURAT SELESAI RISET



### PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI UTARA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH

Jl. Letjend. S. Parman No. 1b Tarutung - Sumatera Utara  
Telp. (0633) 21512 Fax. (0633) 20667  
Website: <http://bappelitbangda.taputkab.go.id>; e-mail: [bappelitbangda@taputkab.go.id](mailto:bappelitbangda@taputkab.go.id)

Nomor : 200.1.1/613 /Bappelitbangda/V/2025  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Pemberitahuan Telah Selesai Melaksanakan Riset

Tarutung, 15 Mei 2025,

Yth. Wakil Bidang Penjamin Mutu dan Akademik Pascasarjana UMA

Di

Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Kepala Bappelitbangda Kabupaten Tapanuli Utara Nomor : 200.1.1/606/Bappelitbangda/V/2025 tanggal 14 Mei 2025 hal Izin Riset, bersama ini diberitahukan kepada Bapak/Ibu, bahwa :

Nama : Deni Sormin  
NIM : 231805006  
Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul Penelitian : "Pengaruh Kompetensi SDM Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Daya Saing Yang Kompetitif Pada UMKM Ulos di Tarutung Melalui Kinerja UMKM"

Benar telah melaksanakan Riset pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Utara tanggal 14 Mei 2025.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Tarutung, 15 Mei 2025,

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah  
Kabupaten Tapanuli Utara  
Kabid Penelitian dan Pengembangan,



**Tembusan:**

1. Bupati/ Wakil Bupati Tapanuli Utara ( sebagai laporan);
2. Wakil Bidang Penjamin Mutu dan Akademik Pascasarjana UMA;
3. Yang bersangkutan.

## LAMPIRAN 2

### KUESIONER PENELITIAN

- **Identitas Responden**

1. Nama :
2. Nama Usaha UMKM :
3. Usia :
  - <20 Tahun
  - Antara 20-30 Tahun
  - Antara 31-40 Tahun
  - Antara 41-50 Tahun
  - > 50 Tahun
4. Jenis Usaha (Pilih salah satu) :
  - Pembuat Ulos
  - Penjual Ulos
  - Pengrajin Ulos
  - Lainnya (sebutkan):
5. Lama Beroperasi (tahun) :
  - Kurang dari 1 tahun
  - 1–5 tahun
  - 6–10 tahun
  - Lebih dari 10 tahun
6. Pendidikan Terakhir Anda :
  - Tidak Tamat Sekolah
  - SD
  - SMP
  - SMA/SMK
  - D3
  - S1
  - S2

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bapak/Ibu/Sdr. mengisi data pribadi dengan jujur dan lengkap.
2. Bapak/Ibu/Sdr. diwajibkan mengisi seluruh jawaban kuesioner.
3. Setiap pernyataan telah disediakan lima pilihan jawaban dan nilai masing-masing yang terdiri atas:

**STS (1)** = Sangat Tidak Setuju

**TS (2)** = Tidak Setuju

**KS (3)** = Kurang Setuju

**S (4)** = Setuju

**SS (5)** = Sangat Setuju

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi UMKM ulos yang anda jalankan.

### Bagian 1: Kompetensi Sumber Daya Manusia (X<sub>1</sub>)

#### I. Indikator : Pengetahuan

1. Pelaku UMKM ulos mengetahui setiap jenis-jenis ulos beserta maknanya.  
 SS       S       KS    TS       STS
2. Pelaku UMKM ulos memahami kualitas bahan baku ulos.  
 SS       S       KS    TS       STS
3. Pelaku UMKM ulos mengetahui proses pembuatan ulos.  
 SS       S       KS    TS       STS
4. Pelaku UMKM ulos mengetahui penggunaan teknologi digital untuk pemasaran produk ulos.  
 SS    S       KS    TS       STS

#### II. Indikator: Keterampilan

1. Pelaku UMKM ulos memiliki pengalaman terampil dalam pembuatan ulos.  
 SS    S       KS    TS       STS
2. Pelaku UMKM ulos terlatih mendesain ulos yang menarik.  
 SS    S       KS    TS       STS

**III. Indikator: Kemampuan**

1. Pelaku UMKM ulos mampu mengakses teknologi digital untuk pemasaran ulos (seperti tiktok, shopee, FB, website).  
 SS    S                       KS    TS                       STS
2. Pelaku UMKM ulos mampu bekerjasama menjalankan UMKM ulos.  
 SS    S                       KS    TS                       STS

**Bagian 2: Motivasi (X<sub>2</sub>)****I. Indikator: Intrinsik**

1. Pelaku UMKM ulos ingin memperkenalkan ulos setara dengan produk sejenis seperti batik dan songket Palembang.  
 SS                       S                       KS    TS                       STS
2. Pelaku UMKM ulos ingin melestarikan kearifan lokal Tarutung sebagai penghasil ulos.  
 SS                       S                       KS    TS                       STS
3. Pelaku UMKM ulos melihat keterbatasan lapangan pekerjaan.  
 SS                       S                       KS    TS                       STS

**II. Indikator: Ekstrinsik**

1. Pelaku UMKM ulos ingin mendapatkan pengakuan sebagai pengusaha.  
 SS    S                       KS    TS                       STS
2. Pelaku UMKM ulos menerima dukungan pemerintah terhadap perkembangan UMKM ulos.  
 SS                       S                       KS    TS                       STS

**Bagian 3: Kinerja UMKM (Z)****I. Indikator: Kualitas**

1. UMKM ulos mampu bersaing dengan produk serupa di pasar.  
 SS                       S                       KS    TS                       STS

**II. Indikator: Kuantitas**

1. Jumlah produksi ulos meningkat dari tahun ke tahun.

SS                       S                       KS    TS                       STS

**III. Indikator: Efisiensi Operasional**

1. UMKM ulos mampu memenuhi ketersediaan ulos untuk kebutuhan pasar.

SS    S                       KS    TS                       STS

**IV. Indikator: Efektivitas**

1. Perekonomian pelaku UMKM terbantu dengan adanya UMKM ulos.

SS    S                       KS    TS                       STS

2. UMKM ulos berhasil memperkenalkan ulos kepada pasar luas.

SS                       S                       KS    TS                       STS

3. UMKM ulos berhasil berinovasi seperti seragam dinas bermotif ulos.

SS                       S                       KS    TS                       STS

**Bagian 4: Daya Saing (Y)****I. Indikator: Produktivitas**

1. UMKM ulos mampu menyediakan jumlah ulos berkualitas.

SS    S                       KS    TS                       STS

**II. Indikator: Inovasi Produk**

1. UMKM Ulos mampu berinovasi mengikuti kebutuhan pasar.

SS                       S                       KS    TS                       STS

**III. Indikator: Pangsa Pasar**

1. UMKM ulos dikenal luas sebagai ulos yang berkualitas tinggi.

SS                       S                       KS    TS                       STS

2. UMKM ulos berjejaring memasarkan ulos ke tingkat nasional dan internasional.

SS                       S                       KS    TS                       STS

**LAMPIRAN 3**  
**TABULASI DATA KUESIONER**

**1. Kompetensi Sumber Daya Manusia**

RESPONDEN	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.5</sub>	X <sub>1.6</sub>	X <sub>1.7</sub>	X <sub>1.8</sub>
1	3	3	3	4	4	4	3	4
2	4	4	5	5	5	4	5	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	3	3	3	3	3	3
7	2	3	2	2	2	2	2	2
8	4	4	4	4	4	4	5	5
9	5	5	5	5	4	4	4	4
10	3	4	4	3	4	4	4	3
11	5	4	5	5	5	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	2	3	4	4	4	2	3	2
14	5	5	5	5	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	4	3	3	3	4	3	4
17	2	4	4	4	3	2	4	3
18	3	3	4	3	3	3	3	3
19	2	2	2	2	2	2	2	3
20	5	5	5	5	4	4	4	5
21	4	3	3	3	3	3	4	4
22	5	4	4	4	4	4	4	4
23	4	3	3	3	3	4	3	4
24	3	4	4	4	4	3	4	4
25	4	4	4	4	5	4	4	4
26	3	3	3	4	4	4	3	4
27	4	4	5	5	5	4	5	4
28	3	3	3	3	4	3	4	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	4	5	4	4	5	4	5
32	2	4	4	4	3	2	4	3
33	3	3	4	3	3	3	3	3
34	2	2	2	2	2	2	2	3
35	5	5	5	5	4	4	4	5

RESPONDEN	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.5</sub>	X <sub>1.6</sub>	X <sub>1.7</sub>	X <sub>1.8</sub>
36	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	4	4	3	3	3	3	4
40	4	4	4	4	4	4	5	5
41	4	5	5	5	4	4	4	4
42	4	4	4	3	4	4	4	3
43	5	4	5	5	5	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4
45	2	3	4	4	4	2	3	2
46	4	5	5	5	4	4	4	4
47	4	4	5	5	5	4	5	4
48	3	3	3	3	4	3	4	3
49	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	4	5	4	4	5	4	5
52	2	4	4	4	3	2	4	3
53	3	3	4	3	3	3	3	3
54	2	2	2	2	2	2	2	3
55	2	2	2	2	2	2	2	3
56	5	5	5	5	4	4	4	5
57	4	3	3	3	3	3	4	4
58	5	4	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	4	3	4
60	4	4	5	5	5	4	5	4
61	3	3	3	3	4	3	4	3
62	4	4	4	4	4	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	3	3	3	3	3	3	3
65	2	4	4	3	3	3	3	4
66	4	4	4	4	4	4	5	5
67	5	5	5	5	4	4	4	4
68	3	4	4	3	4	4	4	3
69	5	4	5	5	5	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	3	4	4	4	2	3	2
72	2	4	4	3	3	3	3	4
73	4	4	4	4	4	4	5	5
74	5	4	4	4	5	4	4	4

RESPONDEN	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.5</sub>	X <sub>1.6</sub>	X <sub>1.7</sub>	X <sub>1.8</sub>
75	4	4	5	4	4	5	5	5
76	4	4	4	4	4	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5
78	4	4	5	4	5	4	4	4
79	5	5	4	4	4	4	4	4
80	4	5	4	4	5	5	5	5
81	4	4	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	5	5	5	5
83	4	4	5	5	5	4	4	5
84	5	4	5	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	5	4	4	5	5	4
87	5	5	5	5	5	4	4	5
88	5	5	5	5	4	5	5	5
89	5	4	4	5	4	5	5	5
90	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	3	5	4	4
92	5	5	5	5	5	5	5	5
93	5	5	5	5	5	5	5	4
94	4	4	4	4	4	5	5	5
95	5	5	5	5	5	5	5	5
96	4	4	4	4	4	4	4	4
97	5	5	4	4	5	5	5	5
98	4	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4

## 2. Motivasi

RESPONDEN	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>
1	4	4	5	5	4
2	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5
6	4	3	4	4	3
7	3	3	4	4	5
8	4	4	4	4	4
9	5	4	4	4	4

RESPONDEN	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>
10	4	4	3	4	4
11	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4
14	4	4	5	4	5
15	3	5	5	5	5
16	4	5	4	4	4
17	4	4	4	4	4
18	4	3	4	3	4
19	2	3	3	4	3
20	4	4	4	5	4
21	3	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5
23	3	4	3	4	3
24	3	3	3	3	3
25	2	2	2	2	3
26	4	3	3	4	4
27	4	3	3	4	4
28	4	3	4	3	4
29	5	5	5	4	5
30	4	3	3	4	3
31	5	5	5	4	5
32	4	4	4	3	4
33	4	3	3	3	3
34	2	2	2	2	3
35	5	3	3	4	5
36	5	5	5	4	5
37	5	5	5	5	5
38	4	3	3	2	3
39	3	4	4	4	5
40	4	3	3	4	4
41	4	3	3	4	4
42	4	4	3	4	4
43	5	5	5	5	5
44	4	5	4	4	5
45	4	3	2	4	4
46	4	3	3	4	3
47	4	3	3	4	4
48	4	3	4	3	4

RESPONDEN	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>
49	5	5	5	4	5
50	4	3	3	4	3
51	5	5	5	4	5
52	4	4	4	3	4
53	4	3	3	3	3
54	2	2	2	2	3
55	2	2	2	2	3
56	5	3	3	4	5
57	3	4	3	4	4
58	5	5	5	5	5
59	3	3	2	3	3
60	4	3	3	4	4
61	4	3	4	3	4
62	5	5	5	4	5
63	5	5	5	5	5
64	4	3	3	2	3
65	3	4	4	4	5
66	4	3	3	4	4
67	4	3	3	4	4
68	4	4	3	4	4
69	5	5	5	5	5
70	4	5	4	4	5
71	4	5	5	4	4
72	3	3	4	4	5
73	4	4	4	4	4
74	4	4	5	4	5
75	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	5
77	5	5	5	4	5
78	4	4	5	4	4
79	4	4	3	4	4
80	4	4	3	5	4
81	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	4
83	4	4	4	5	5
84	5	4	5	5	5
85	4	4	4	4	4
86	3	4	4	4	5
87	5	5	5	5	5

RESPONDEN	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>
88	5	5	5	5	4
89	5	5	5	5	5
90	4	4	4	4	5
91	3	4	4	4	4
92	5	5	5	5	5
93	5	5	5	5	4
94	4	4	5	4	4
95	4	4	5	5	5
96	5	4	5	4	4
97	4	4	5	4	5
98	5	4	4	5	4
99	4	5	4	5	4
100	5	4	5	4	4

### 3. Daya Saing

RESPONDEN	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
1	4	4	4	4
2	4	5	4	5
3	5	3	3	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
6	5	3	4	4
7	4	3	3	3
8	4	4	4	5
9	4	4	5	5
10	4	4	3	4
11	5	4	4	4
12	5	5	5	5
13	4	5	4	4
14	4	4	5	5
15	4	3	3	4
16	4	4	4	5
17	4	4	4	4
18	5	4	4	4
19	3	4	3	3
20	4	4	4	5
21	3	3	3	3
22	5	5	5	5

RESPONDEN	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
23	3	3	5	3
24	3	3	3	3
25	4	4	4	4
26	4	4	4	4
27	4	5	4	5
28	3	3	3	3
29	4	4	4	4
30	4	3	3	4
31	4	4	4	5
32	4	4	4	4
33	4	4	4	4
34	3	4	3	3
35	4	4	4	5
36	4	4	4	4
37	5	5	5	5
38	3	3	4	3
39	3	3	3	3
40	4	4	4	4
41	4	4	5	5
42	4	4	3	4
43	5	4	4	4
44	5	5	5	5
45	4	5	4	4
46	4	4	5	5
47	4	5	4	5
48	3	3	3	4
49	4	4	4	4
50	4	3	3	4
51	4	4	4	5
52	4	4	4	4
53	4	4	4	4
54	3	4	3	4
55	3	4	3	4
56	4	4	4	5
57	3	3	3	3
58	5	5	5	5
59	3	3	5	4
60	4	5	4	5
61	3	3	3	4

RESPONDEN	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
62	4	4	4	4
63	5	5	5	5
64	3	3	3	4
65	3	3	3	4
66	4	4	4	5
67	4	4	4	5
68	4	4	4	4
69	5	4	5	4
70	5	5	5	5
71	4	5	4	4
72	3	3	3	4
73	4	4	4	5
74	4	4	4	4
75	5	4	5	5
76	4	4	4	5
77	5	5	5	5
78	5	4	5	4
79	4	4	4	4
80	4	4	4	5
81	5	5	5	5
82	5	5	5	5
83	5	5	5	4
84	5	4	5	4
85	4	4	4	4
86	5	4	5	5
87	5	5	5	4
88	5	5	5	5
89	4	5	4	5
90	4	4	4	4
91	4	4	3	5
92	5	5	5	5
93	5	4	4	5
94	4	4	4	4
95	5	5	5	5
96	5	5	5	5
97	5	5	3	5
98	4	4	4	5
99	4	4	5	4
100	4	4	5	4

#### 4. Kinerja UMKM

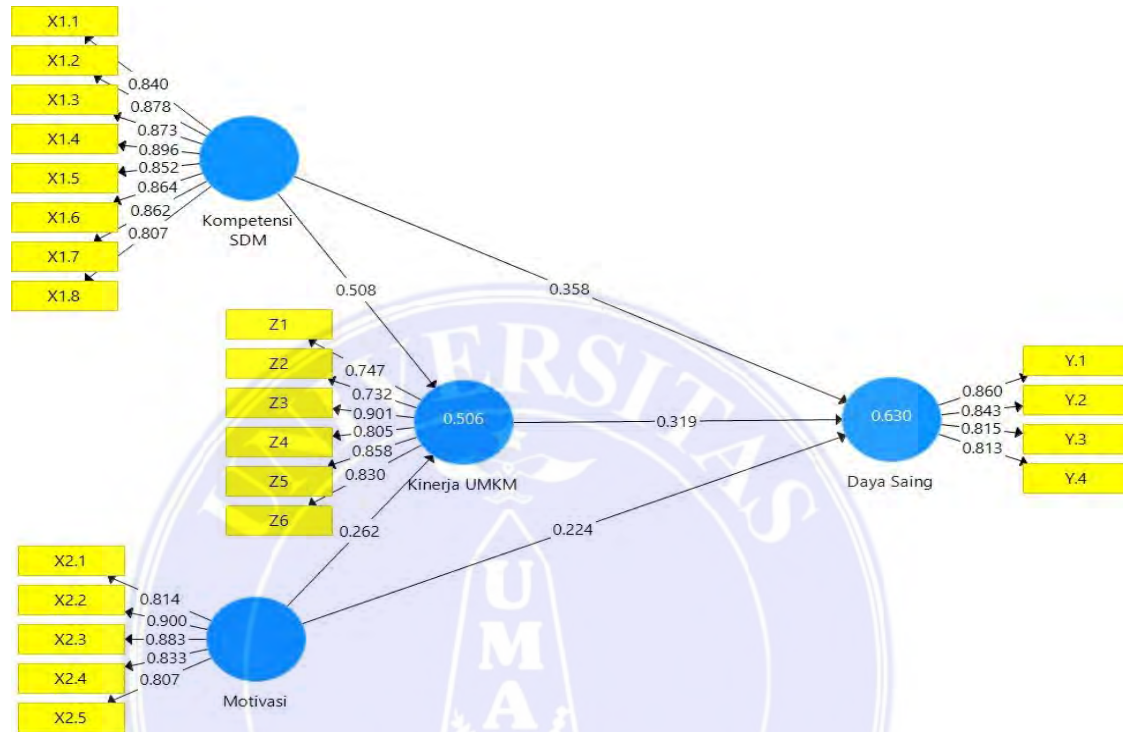
RESPONDEN	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
1	5	4	4	4	4	2
2	3	5	3	4	4	3
3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5
6	3	3	4	3	4	4
7	3	3	3	3	4	2
8	4	3	4	4	4	3
9	3	3	4	4	5	3
10	4	2	4	4	4	3
11	4	3	4	4	4	4
12	5	4	4	4	5	5
13	2	4	3	4	2	4
14	4	3	3	3	4	3
15	4	2	3	3	3	3
16	5	4	4	5	4	5
17	3	2	4	4	4	4
18	2	4	3	4	3	3
19	3	4	3	4	3	3
20	3	5	5	5	5	5
21	3	3	4	4	4	3
22	5	5	3	5	3	5
23	4	3	2	3	2	3
24	3	3	3	4	3	3
25	5	2	4	4	4	3
26	5	2	4	4	4	3
27	3	3	4	4	4	4
28	4	2	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4
30	4	2	3	3	3	3
31	5	4	4	5	4	5
32	3	2	4	4	4	4
33	2	4	3	4	3	3
34	3	4	3	4	3	3
35	3	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4

RESPONDEN	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
37	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4
39	3	2	3	3	3	3
40	4	3	4	4	4	4
41	4	3	4	4	4	4
42	4	2	4	4	4	4
43	4	3	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4
45	4	4	3	4	3	3
46	3	3	3	3	3	4
47	4	3	4	4	4	4
48	3	2	3	3	3	3
49	4	4	4	4	4	4
50	3	2	3	3	3	3
51	4	4	4	5	4	5
52	4	2	4	4	4	4
53	3	4	3	4	3	3
54	3	4	3	4	3	3
55	3	4	3	4	3	3
56	5	5	5	5	5	5
57	4	3	4	4	4	3
58	3	5	3	5	3	5
59	2	3	2	3	2	3
60	4	3	4	4	4	4
61	3	2	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	4
65	3	3	3	3	3	3
66	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	3	4	4
68	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	5	4	4
71	3	3	3	4	3	3
72	3	3	3	3	3	3
73	4	4	4	4	4	4
74	5	4	5	4	5	4
75	5	5	5	4	5	5

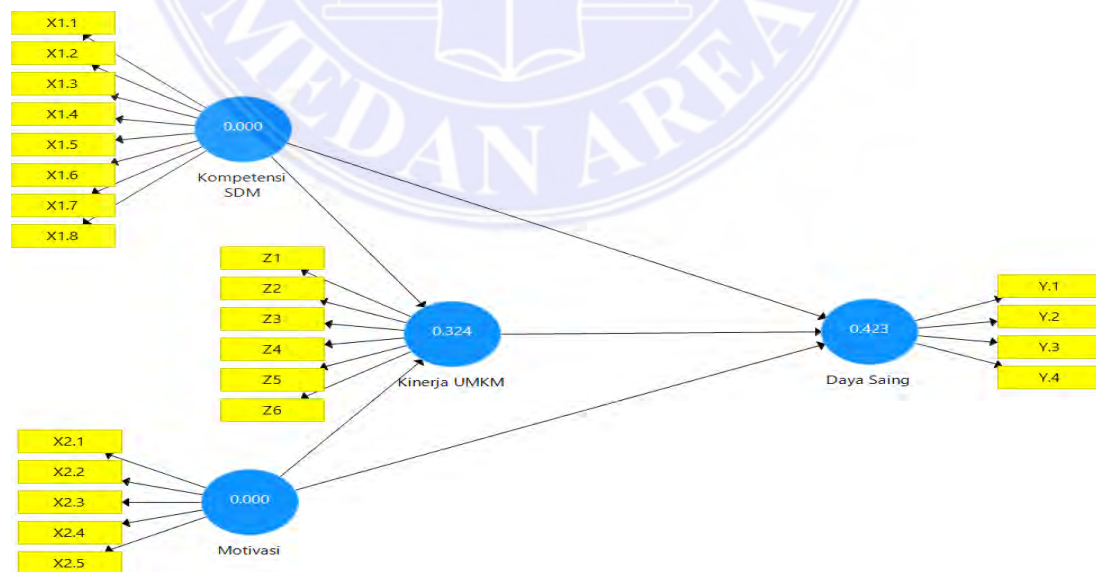
RESPONDEN	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
76	5	5	5	5	5	4
77	5	5	5	5	5	5
78	5	4	5	4	5	5
79	4	4	4	3	4	4
80	4	4	4	5	4	4
81	5	4	5	4	4	4
82	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	4	4	4
84	5	5	5	5	5	5
85	5	4	4	4	4	4
86	5	5	4	4	4	4
87	5	4	4	4	4	4
88	5	5	5	5	4	4
89	5	5	5	5	5	4
90	4	4	4	3	3	3
91	4	5	5	5	5	5
92	5	5	5	5	5	5
93	5	4	5	4	4	5
94	4	4	4	4	4	5
95	5	5	5	5	5	5
96	5	5	5	4	4	4
97	5	5	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4
100	4	4	5	4	4	4

### LAMPIRAN 4 OUTPUT SMARTPLS 3.2.8 OLAH DATA

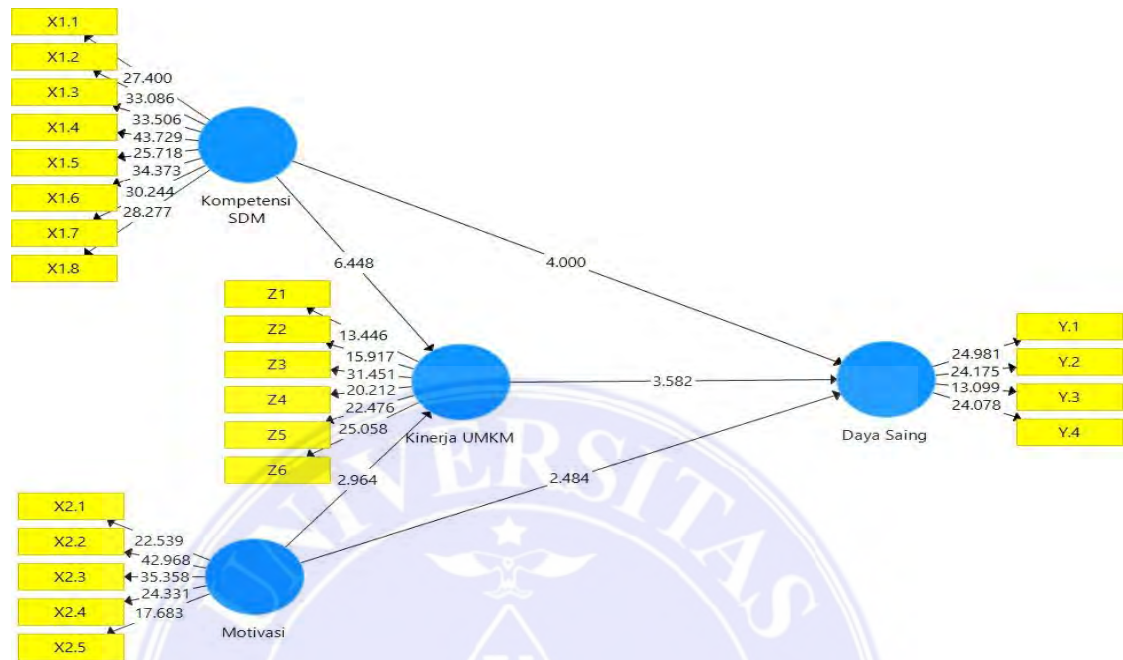
#### Model Algoritma



#### Model Blindfolding



**Model Boostrafing**



**Model Fit**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,081	0,081
d_ ULS	1,818	1,818
d_ G	1,282	1,282
Chi-Square	642,362	642,362
NFI	0,721	0,721

**Inner Model**

	Daya Saing	Kinerja UMKM	Kompetensi SDM	Motivasi
Daya Saing				
Kinerja UMKM	1,000			
Kompetensi SDM	1,000	1,000		
Motivasi	1,000	1,000		

*Outer Model*

	Daya Saing	Kinerja UMKM	Kompetensi SDM	Motivasi
X1.1			-1,000	
X1.2			-1,000	
X1.3			-1,000	
X1.4			-1,000	
X1.5			-1,000	
X1.6			-1,000	
X1.7			-1,000	
X1.8			-1,000	
X2.1				-1,000
X2.2				-1,000
X2.3				-1,000
X2.4				-1,000
X2.5				-1,000
Y.1	-1,000			
Y.2	-1,000			
Y.3	-1,000			
Y.4	-1,000			
Z1		-1,000		
Z2		-1,000		
Z3		-1,000		
Z4		-1,000		
Z5		-1,000		
Z6		-1,000		

*R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Daya Saing	0,630	0,619
Kinerja UMKM	0,506	0,496

*f Square*

	Daya Saing	Kinerja UMKM	Kompetensi SDM	Motivasi
Daya Saing				
Kinerja UMKM	0,136			
Kompetensi SDM	0,147	<b>0,284</b>		
Motivasi	0,068	0,075		

*Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Daya Saing	<b>0,853</b>	<b>0,857</b>	<b>0,901</b>	<b>0,694</b>
Kinerja UMKM	<b>0,897</b>	<b>0,901</b>	<b>0,922</b>	<b>0,663</b>
Kompetensi SDM	<b>0,949</b>	<b>0,950</b>	<b>0,958</b>	<b>0,739</b>
Motivasi	<b>0,902</b>	<b>0,905</b>	<b>0,927</b>	<b>0,719</b>

*Discriminant Validity**Fornell-Larcker Criterion*

	Daya Saing	Kinerja UMKM	Kompetensi SDM	Motivasi
Daya Saing	0,833			
Kinerja UMKM	0,699	0,814		
Kompetensi SDM	0,727	0,684	0,859	
Motivasi	0,658	0,605	0,675	0,848

*Cross Loadings*

	Daya Saing	Kinerja UMKM	Kompetensi SDM	Motivasi
X1.1	0,600	0,618	0,840	0,619
X1.2	0,616	0,578	0,878	0,606
X1.3	0,701	0,541	0,873	0,595
X1.4	0,727	0,564	0,896	0,613
X1.5	0,636	0,510	0,852	0,589

X1.6	0,619	0,673	0,864	0,593
X1.7	0,586	0,582	0,862	0,532
X1.8	0,502	0,637	0,807	0,489
X2.1	0,628	0,569	0,646	0,814
X2.2	0,555	0,514	0,534	0,900
X2.3	0,500	0,487	0,496	0,883
X2.4	0,608	0,500	0,653	0,833
X2.5	0,472	0,478	0,506	0,807
Y.1	0,860	0,628	0,622	0,673
Y.2	0,843	0,572	0,508	0,492
Y.3	0,815	0,516	0,576	0,534
Y.4	0,813	0,604	0,701	0,481
Z1	0,518	0,747	0,589	0,529
Z2	0,596	0,732	0,404	0,429
Z3	0,562	0,901	0,643	0,518
Z4	0,568	0,805	0,431	0,423
Z5	0,519	0,858	0,614	0,484
Z6	0,646	0,830	0,626	0,550

***Heterotrait-  
Monotrait Ratio  
(HTMT)***

	Daya Saing	Kinerja UMKM	Kompetensi SDM	Motivasi
Daya Saing				
Kinerja UMKM	<b>0,796</b>			
Kompetensi SDM	<b>0,800</b>	<b>0,735</b>		
Motivasi	<b>0,738</b>	<b>0,665</b>	<b>0,722</b>	

## DOKUMENTASI





