

MOTIVASI KERJA MEMEDIASI PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS UMKM MASYARAKAT PESISIR SURABAYA

Mochamad Mochklas
mochamadmochklas@um-surabaya.ac.id
Dwi Songgo Panggayudi
Nurullaili Mauliddah
Tyasha Ayu Melynda Sari
Rina Maretasari
Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

The development of MSMEs in coastal communities needs to be fostered and developed so that they can contribute to the economy of the family and the country. MSMEs productivity is an indicator that determines how efficiently MSMEs can run their business. This study aims to analyze the effect of training and work motivation on the productivity of MSMEs in coastal communities. This research method uses a quantitative method, where the population is MSMEs in the Bulak District area of Surabaya, based on the sample criteria the number of samples used in this study were 90 MSME actors. Incoming and appropriate data is processed and analyzed using SEM PLS. This study found that training and work motivation had a significant effect on increasing the productivity of MSMEs in coastal communities and work motivation mediated the effect of training on the productivity of MSMEs in coastal communities. To increase the productivity of MSMEs in coastal communities, they need to be equipped with knowledge and skills through training. The training program must be in accordance with the characteristics of MSMEs in coastal communities, so that the results of the training will motivate MSMEs in coastal communities to become independent, professional and competitive entrepreneurs.

Key words: training, work motivation, productivity, msme of coastal communities.

ABSTRAK

Perkembangan UMKM masyarakat pesisir perlu dilakukan pembinaan dan pengembangan sehingga dapat memberi sumbangan bagi perekonomian keluarga dan negara. Produktivitas UMKM merupakan indikator yang menentukan seberapa efisien UMKM dapat menjalankan usahanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas UMKM masyarakat pesisir. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, di mana populasinya adalah para UMKM di daerah Kecamatan Bulak Surabaya, berdasarkan kriteria sampel jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 pelaku UMKM. Data yang masuk dan sesuai diolah dan di analisa dengan menggunakan SEM PLS. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas UMKM masyarakat pesisir dan motivasi kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas UMKM masyarakat pesisir. Untuk meningkatkan produktivitas UMKM masyarakat pesisir perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan. Program pelatihan harus sesuai dengan karakteristik UMKM masyarakat pesisir, sehingga hasil dari pelatihan akan memotivasi UMKM masyarakat pesisir dapat menjadi wirausahawan yang mandiri, profesional, dan berdaya saing.

Kata kunci: pelatihan, motivasi kerja, produktivitas, umkm masyarakat pesisir.

PENDAHULUAN

Keterbatasan lapangan kerja yang tersedia menyebabkan beberapa masyarakat

menciptakan usaha-usaha yang dikelola sendiri dalam skala kecil untuk mendapatkan penghasilan atau pemasukan. Keberha-

silan kinerja perekonomian suatu Negara dapat dilihat dari output, tingkat pengangguran, dan inflasi (Darman, 2013). Dengan adanya kegiatan ekonomi masyarakat berupa Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) mampu memberikan tambahan pemasukan kepada masyarakat, menciptakan masyarakat yang produktif serta mampu untuk menciptakan lapangan kerja baru (Mochammad dan Puspitadewi, 2021).

Kekuatan ekonomi UMKM masih kurang diperhitungkan saat ini. Padahal, kontribusi UMKM terhadap Indonesia dikatakan cukup meyakinkan, dimana 61% PDB (Produk Domestik Bruto) Indonesia berasal dari kontribusi UMKM dan 97% penyerapan tenaga kerja ada di sektor UMKM. Pertumbuhan UMKM sangat penting untuk menjaga kestabilan perekonomian dan daya saing bangsa (Mochklas, 2016).

Mengembangkan UMKM diharapkan dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan meningkatkan pendapatan untuk kemudian dialokasikan pada pengeluaran rumah tangga. Mengingat manfaat yang diperoleh UMKM saat ini dalam membantu perekonomian keluarga serta negara sangat perlu dikembangkan dan dipertahankan melalui pendampingan oleh pemerintah atau pihak terkait lainnya. Pendampingan usaha kecil yang baik akan memperbesar sumbangannya terhadap perekonomian nasional pada umumnya dan memberikan sumbangan bagi daerah di mana usaha kecil itu tumbuh dan berkembang (Dewi dan Berlianti, 2018).

Adanya kegiatan ekonomi masyarakat berupa UMKM mampu memberikan tambahan pemasukan kepada masyarakat, menciptakan masyarakat yang produktif serta mampu untuk menciptakan lapangan kerja baru (Mochammad dan Puspitadewi, 2021). Pemerintah Kota Surabaya membentuk Tim Percepatan Akses Keuangan Daerah (TPAKD) Kota Surabaya. TPAKD bertugas membantu percepatan pergerakan ekonomi di Kota Surabaya baik itu, melalui kemudahan akses bantuan permodalan, hingga pendampingan bagi pelaku usaha, khususnya

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (Kompas.com, 2021).

Meski sudah berjalan selama kurun beberapa tahun belakangan ini, namun perkembangan UMKM ini dirasa kurang dari pantauan berbagai pihak, khususnya dari pihak Kecamatan Bulak sebagai penyedia modal maupun sarana dan prasarana. Dalam menjalankan UMKM tidaklah semudah yang kita bayangkan, masih banyak UMKM yang belum mampu mengelola usahanya dengan baik (Asrida *et al.*, 2020). Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia merupakan salah satu penentu produktivitas UMKM (Efridiyanti dan Cerya, 2021), faktor internal terdiri atas tingkat pendidikan dan pelatihan pemilik, jenis kelamin, etnis, aktivitas bisnis, status usaha, sumber modal, dan daya persaingan pasar di luar (Muljaningsih, 2021).

Dalam rencana strategi pemerintah kota Surabaya 2021-2026, UMKM di wilayah Kecamatan Bulak merupakan salah satu UMKM Binaan (Pemkot Surabaya, 2021). Produk UMKM di kecamatan Bulak sesuai dengan karakteristiknya adalah produk olahan laut seperti krupuk, terasi, ikan asap, dan produk olahan lainnya. Pengembangan UMKM di wilayah diharapkan dapat menunjang sektor wisata pantai dan meningkatkan perekonomian warga setempat khususnya.

Industri makanan dan minuman merupakan salah satu sektor yang terus tumbuh positif saat pandemi covid-19. Sayangnya, potensi untuk mendorong percepatan pemulihan ekonomi masih terhalang berbagai tantangan, yang memerlukan intervensi berbagai pihak (Media Indonesia, 2022). Pandemi COVID-19 justru membuat sektor makanan dan minuman yang menawarkan manfaat kesehatan seperti madu mengalami kenaikan penjualan (Tjia *et al.*, 2021). Terdapat perubahan omzet sebelum dan sesudah sertifikasi halal yaitu rata-rata omzet sesudah sertifikasi halal lebih besar daripada rata-rata omzet sebelum sertifikasi halal (Khairunnisa *et al.*, 2020).

Salah satu penyebab Usaha Mikro Kecil Menengah sektor kuliner mengalami peningkatan karena masyarakat membeli makanan

yang jauh lebih variatif dan ekonomis, dan juga karakteristik suka mencoba hal baru menjadi salah satu dorongan masyarakat Surabaya untuk membeli makanan dan minuman (Budilarto *et al.*, 2021). Kondisi ini merupakan peluang bagi pelaku UMKM untuk meningkatkan produktivitasnya sehingga bisa berkembang dan mampu bersaing.

Produktivitas termasuk salah satu hal yang berpengaruh dalam menentukan keberhasilan UMKM, tingkat produktivitas yang dimiliki UMKM akan menjadi indikator yang menentukan seberapa efisien UMKM tersebut dalam menjalankan usahanya. UMKM cukup mampu bertahan dalam keadaan ketika ekonomi sedang mengalami krisis, dimana ketika sektor usaha besar berhenti dari aktivitasnya maka UMKM masih tangguh dalam menghadapi perekonomian yang sedang mengalami krisis (Efridiyanti dan Cerya, 2021).

Dengan meningkatnya produktivitas dan kualitas produk akan meningkatkan pendapatan UMKM dan lapangan pekerjaan tercipta. Potensi yang dimiliki oleh pelaku tidak diimbangi oleh kemampuan untuk bersaing dengan kompetitornya sehingga akan berdampak mengalami kegagalan dalam berusaha (Muljaningsih, 2021). Berkembangnya kegiatan perdagangan terutama yang berfokus pada usaha kecil dan menengah memiliki persaingan yang semakin ketat, inovasi dan kreativitas merupakan salah satu hal yang harus terus di kembangkan untuk mampu bersaing dalam dunia usaha persaingan usaha saat ini sangat kompetitif, diikuti dengan perkembangan teknologi dan informasi yang mudah diakses oleh siapa saja. Hal ini bisa dilihat dari semakin bertambahnya bisnis-bisnis baru (Adyatma dan Nida, 2021).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi kepada pemerintah dalam meningkatkan UMKM masyarakat pesisir yang menjadi binaannya secara khusus dan pelaku UMKM umumnya, sehingga peran UMKM dapat menjalankan perannya sebagai penggerak perekonomian dan me-

ningkatkan kesejahteraan keluarganya dapat terwujud.

TINJAUAN TEORITIS

Peranan UMKM dalam menopang perekonomian nasional maupun regional dari tahun ke tahun baik eksistensi, ketangguhan maupun kontribusinya terus meningkat. Keberhasilan UMKM ini dikarenakan, pertama, UMKM tidak memiliki utang luar negeri dan tidak banyak utang ke perbankan. Kedua, sektor-sektor kegiatan UMKM, seperti pertanian, perdagangan, industri rumah tangga, dan lain-lainnya tidak bergantung sumber bahan baku dari luar negeri. UMKM menggunakan bahan baku lokal. Ketiga, walaupun belum semuanya, UMKM berorientasi ekspor. Dapat dikatakan UMKM merupakan soko guru perekonomian nasional Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) serta memiliki peranan penting dalam perekonomian di Indonesia. Menurut data Kementerian Koperasi, Usaha Keci, dan Menengah (KUKM) tahun 2018, jumlah pelaku UMKM sebanyak 64,2 juta atau 99,99% dari jumlah pelaku usaha di Indonesia. Daya serap tenaga kerja UMKM adalah sebanyak 117 juta pekerja atau 97% dari daya serap tenaga kerja dunia usaha. Sementara itu kontribusi UMKM terhadap perekonomian nasional (PDB) sebesar 61,1%, dan sisanya yaitu 38,9% disumbangkan oleh pelaku usaha besar yang jumlahnya hanya sebesar 5.550 atau 0,01% dari jumlah pelaku usaha.

Selain itu, UMKM memiliki kemampuan menyerap tenaga kerja (menyerap 97,3% dari total angkatan kerja yang bekerja) dan memiliki jumlah yang besar dari total unit usaha di Indonesia serta kontribusi yang cukup besar terhadap investasi di Indonesia. Mengingat besarnya peran UMKM tersebut, maka pemerintah melalui instansi terkait terutama Kementerian Koperasi dan UKM telah meluncurkan berbagai program bantuan. Kebijakan pemerintah untuk mendorong usaha kecil dan menengah cukup serius. Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

menegaskan bahwa, usaha ini perlu diselenggarakan secara menyeluruh, optimal, dan berkesinambungan melalui pengembangan iklim yang kondusif, pemberian kesempatan berusaha, dukungan, perlindungan, dan pengembangan usaha seluas-luasnya (Leiwakabessy *et al.*, 2020).

Dalam menghadapi persaingan usaha, produktivitas kerja merupakan tolak ukur bagi setiap UMKM dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. UMKM tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi UMKM perlu memperhatikan faktor produksi lain di antaranya sumber daya alam, tenaga kerja, dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Wirawan *et al.*, 2018). Produktivitas yang tinggi akan berdampak pada keberlanjutan UMKM (Andiana dan Yuliarmita, 2021). Sumber daya manusia merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap produktivitas UMKM, menurut Putri dan Warianto (2017) pelatihan dan berpengaruh positif produktivitas kerja UMKM.

Produktivitas

Dalam sebuah usaha, produktivitas sangat penting karena produktivitas merupakan salah satu faktor untuk mengetahui berkembangnya suatu perusahaan dalam mengatur sistem produksi, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, serta mengetahui mutu produk yang diinginkan (Wardoyo dan Hadi, 2016). Produktivitas sangat berbeda dengan produksi, tetapi produksi merupakan salah satu komponen dari usaha produktivitas, selain kualitas dan hasil keluarannya. Produksi adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan hasil keluaran dan umumnya dinyatakan dengan volume produksi, sedangkan produktivitas berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya (masuk dalam menghasilkan tingkat perbandingan antara keluaran dan masukan). Peningkatan produktivitas dan

efisiensi merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan (Pristiana *et al.*, 2015).

Untuk mengukur produktivitas dapat berdasarkan pada produktivitas operasional atau finansial. Produktivitas operasional menurut Blocher *et al.* (2014:307) adalah rasio unit output terhadap unit input. Baik pembilang maupun penyebutnya merupakan ukuran fisik (dalam unit). Produktivitas finansial juga merupakan rasio output terhadap input, tetapi angka pembilang atau penyebutnya dalam satuan mata uang (rupiah). Ukuran produktivitas bisa mencakup seluruh faktor produksi atau fokus pada satu faktor atau sebagian faktor produksi yang digunakan perusahaan dalam produksi. Ukuran produktivitas yang memusatkan perhatian pada hubungan antara satu atau sebagian faktor input dan output yang dicapai disebut dengan ukuran produktivitas parsial.

Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2018:56) adalah perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu, atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas memiliki dua dimensi yaitu, efektivitas dan efisiensi. Dimensi efektivitas merupakan suatu proyeksi yang memberikan ukuran tentang seberapa jauh target kerja dapat tercapai, sedangkan efisiensi adalah sebuah ukuran yang membandingkan perencanaan penggunaan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan dengan yang sebenarnya telah digunakan. Adanya kecenderungan perubahan dunia kerja dan permintaan pasar yang dilayani dengan tepat, memuaskan dan cepat. Hal tersebut melandasi pentingnya pengembangan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, tidak hanya dari sudut fisik, mental dan moral, akan tetapi juga dari sudut produktivitas kerja.

UMKM yang ingin tumbuh dan berkembang harus berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen,

sistem fungsional dan sistem operasional. Dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan pengeluaran yang semakin besar. Menurut Simamora (2015:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu: (1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, (2) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dan (3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

Pelatihan

Para pelaku UMKM perlu mengadopsi segala perubahan yang terjadi saat ini, usaha harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yaitu dengan pelatihan (Busono, 2016). Pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang.

Para pelaku UMKM pemikirannya harus maju dan memiliki perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi, pelaku UMKM juga harus memperhatikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kapabilitasnya. Mengikuti pelatihan bagi pelaku UMKM diperlukan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuannya dalam

melaksanakan pekerjaannya agar produktivitas usahanya semakin meningkat. Pelatihan menurut Kaswan (2016:2) merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, dan dengan mengikuti pelatihan para pelaku UMKM dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini sehingga produktivitas dan kinerja dapat meningkat.

Menurut Simamora (2015:344) pelatihan adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan, ketrampilan, dan sikap-sikap kerja melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan diberikan pengetahuan-pengetahuan yaitu segenap pemahaman akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya. Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi para pelaku UMKM khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas. Pelaku UMKM yang mengikuti program pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap yang nantinya akan tercapai SDM sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan.

Pelatihan juga akan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu pelaku UMKM untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi pelaku UMKM untuk melaksanakan pelatihan agar tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki

kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Wahyuningsih, 2019).

Pelatihan merupakan perubahan sikap, pengetahuan, atau perilaku yang disengaja, menghasilkan keahlian serta berpengalaman untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan kinerja yang efektif (Gustiana *et al.*, 2022), yang perlu diperhatikan dalam pelatihan adalah tujuan pelatihan, pelatih, materi pelatihan, dan metode pelatihan. Dari hasil penelitian Gumilar (2018) pelaksanaan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Fauziah *et al.* (2020) produktivitas UMKM akan meningkat jika diberi pelatihan dalam perencanaan bisnis. Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, seseorang yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan, sehingga *skill* dan *knowledge* para karyawan mengalami peningkatan (Isnawati *et al.*, 2020). Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Wahyuningsih, 2019).

Beberapa prinsip pelatihan menurut Mangkunegara (2017:51), adalah materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan, tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, pelatih/pengajar/pemateri harus mampu memotivasi dan menyebarkan respons yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran, adanya penguat guna membangkitkan respons yang positif dari peserta, menggunakan konsep pembentukan perilaku.

Hasil penelitian Darmawan *et al.* (2017) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, karena itu pelatihan sangat diperlukan agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Apabila pelatihan itu dapat diterima dengan baik, maka motivasi yang dimiliki para pelaku UMKM akan meningkatkan produktivitasnya.

Motivasi Kerja

Salah satu hal dasar yang harus dimiliki yang menentukan kinerja seorang berwirausaha adalah kesediaan. Kesediaan yang dimaksud adalah motivasi yang dimiliki seorang berwirausaha yang melatarbelakangi mengapa seseorang memutuskan untuk terjun membuka usaha atau menjadi seorang wirausahawan. Kesediaan akan membuat seorang wirausahawan tidak merasa terpaksa dalam bekerja. Studi empiris yang menggali motivasi berwirausaha di sektor usaha kecil dan menengah telah banyak dilakukan dengan berbagai perspektif teori dan konteks (Wijaya dan Winargo, 2016).

Motivasi menurut Wibowo (2014:323) adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, dan meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Terdapat tiga komponen pokok, yaitu: (a) menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, (b) mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku, tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu, dan (c) menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Berdasarkan konsep yang dikembangkan oleh Mc Clelland, bahwa motivasi kerja dapat dilihat dari 3 dimensi, di antaranya adalah (a) *Need for Achievement*, yaitu dorongan akan tanggung jawab, berani mengambil resiko dan berprestasi lebih tinggi. (b) *Need for Affiliation*, yaitu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk berinteraksi sosial, kerja sama, pengakuan kemampuan, dan sportivitas (c) *Need For Power*, yaitu dorongan yang muncul dalam diri seseorang yang berkaitan dengan hal-hal seperti siap untuk melakukan pekerjaan yang menantang, ingin mempunyai kebebasan dalam bekerja (Jaya dan Sumarni, 2020).

Dalam menghadapi persaingan usaha serta untuk keberlangsungan usaha, moti-

vasi merupakan hal yang sangat penting bagi pelaku UMKM agar usaha yang telah dijalannya dapat terlaksana sebagaimana mestinya sesuai dengan standar operasional perusahaan (Lamsah, 2018). Motivasi merupakan salah satu faktor penting karena dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras, sehingga motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja (Jauhari, 2021).

Seseorang bekerja pada dasarnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta untuk mempertahankan keberlangsungan usaha yang telah dirintis, motivasi adalah bagaimana cara, daya, dan potensi untuk mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2016: 150). Menurut Laksmiari (2019) motivasi kerja merupakan salah satu aspek pemicu naiknya produktivitas, sehingga dengan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian Muliawan (2020) dan Azizah *et al.* (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas UMKM.

Peningkatan produktivitas merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan UMKM yang mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas. Pelatihan akan memberikan kesempatan kepada para pelaku UMKM masyarakat pesisir dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja dan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Selain pelatihan yang terpenting bagi pelaku UMKM masyarakat pesisir adalah motivasi kerja. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi para pelaku UMKM karena tinggi rendahnya produktivitas juga di pengaruhi oleh motivasi, tanpa adanya motivasi kerja produktivitas usaha sulit akan tercapai tetapi sebaliknya jika motivasi kerja tinggi maka usaha para pelaku UMKM akan tetap jalan dan bisa bersaing.

Para pelaku UMKM masyarakat pesisir perlu mengikuti pelatihan dan meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas, Azizah *et al.* (2020) menemukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Pelatihan secara berkala dapat meningkatkan kemampuan dan para pelaku usaha akan semakin termotivasi untuk bekerja dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hipotesis Penelitian

Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja UMKM masyarakat pesisir Surabaya

Setiap usaha memiliki karakteristik yang berbeda tergantung dari para pelaku usaha. Untuk meningkatkan kemampuan bekerja diperlukan sebuah pelatihan. Pelatihan merupakan rangkaian proses yang dijalani oleh para pelaku UMKM sebagai usahanya untuk menguasai suatu keahlian dan keterampilan yang dapat memudahkan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan Andiana dan Yuliarmi (2021) dan Mulyati *et al.* (2022) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas UMKM. Penelitian Sri dan Margareta (2020) menunjukkan bahwa pelatihan kewirausahaan berpengaruh terhadap produktivitas, pelaksanaan pelatihan yang dilakukan akan memberikan dampak yang baik bagi keberlangsungan UMKM dan daya saing UMKM itu sendiri.

H₁: Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja UMKM masyarakat pesisir Surabaya

Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja UMKM masyarakat pesisir Surabaya

Pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian upaya yang dilakukan dengan sengaja oleh seseorang yang memiliki keahlian dalam bidangnya dalam satuan waktu yang bertujuan agar dapat meningkatkan keahlian. Pelatihan akan merubah sikap pelaku usaha UMKM sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Tatasari (2018) dan Elvin dan Pradhanawati (2018) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pelatihan berfungsi untuk melatih agar

peserta memiliki ketrampilan kerja sesuai dengan potensi yang dimiliki sehingga mereka memiliki gambaran sesungguhnya tentang pekerjaan yang akan dilakukan di kemudian hari. Dengan memberikan pelatihan yang makin baik kepada pelaku UMKM maka akan berdampak semakin meningkat motivasi kerja para pelaku UMKM.

H₂: Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja UMKM masyarakat pesisir Surabaya

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas UMKM masyarakat pesisir Surabaya

Produktivitas menjadi faktor yang penting bagi pelaku usaha UMKM untuk meningkatkan produktivitas. Motivasi kerja dan produktivitas kerja merupakan dua variabel memiliki hubungan yang positif. Dari hasil penelitian Rachmawati dan Wahyuati (2018), Muliawan (2020), dan Rosidah dan Abidin (2021), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dengan pelaksanaan motivasi kerja yang semakin baik maka produktivitas kerja yang diperoleh akan semakin tinggi, sebaliknya produktivitas kerja akan menurun apabila motivasi kerja tidak terlaksana dengan baik. Adanya motivasi kerja yang kuat pada pelaku UMKM akan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

H₃: Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas UMKM masyarakat pesisir Surabaya

Motivasi kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas UMKM masyarakat pesisir Surabaya

Kemajuan dan keberhasilan UMKM sangat tergantung pada kreativitas individu, oleh karena itu pelaku usaha UMKM sangat dituntut untuk dapat selalu mengikuti perkembangan dunia bisnis yang telah berkembang pesat dengan selalu mengikuti pelatihan-pelatihan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki

kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Motivasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas pelaku UMKM. Hasil penelitian Nurhalim dan Fahmy (2021) bahwa motivasi mempunyai peran mediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja. Menurut Muliawan (2020) bahwa indikator dan dimensi motivasi maka pengaruh positif akan terbentuk dan memiliki kekuatan yang sangat signifikan untuk mengkonstruksi struktur produktivitas.

H₄: Motivasi kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas UMKM masyarakat pesisir Surabaya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang adapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme yang dapat digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2018:35), dalam penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis, yaitu hubungan antara pelatihan, motivasi kerja terhadap produktivitas UMKM masyarakat pesisir Surabaya.

Populasi menurut Widodo (2017:69) adalah keseluruhan pengelompokan orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Dalam penelitian ini menggunakan populasi yang tersedia, yaitu UMKM Binaan Pemerintah Kota Surabaya dan usaha telah dirintis sejak tahun 2018. Berdasarkan kriteria tersebut jumlah populasi yang ada sejumlah 90 orang pelaku UMKM. Karena jumlah sampel masih di bawah 100 responden, teknik penentuan sampel dengan *sampling* jenuh.

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2018:38), adalah atribut atau karakteristik atau nilai dari suatu objek yang memiliki variabilitas tertentu yang oleh peneliti dipelajari dan ditentukan untuk menarik simpulan. Definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Produktivitas

Produktivitas merupakan fungsi perbaikan dari usaha yang diperoleh dari latihan-latihan, di mana indikator produktivitas meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu (Simamora, 2015: 612).

Pelatihan

Pelatihan merupakan perubahan sikap, pengetahuan, atau perilaku yang disengaja yang menghasilkan keahlian yang berpengalaman untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan kinerja yang efektif (Gustiana *et al.*, 2022), yang perlu diperhatikan dalam pelatihan adalah tujuan pelatihan, pelatih, materi pelatihan, dan metode pelatihan.

Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas, dan rasa tanggung jawab. Indikator motivasi kerja dalam penelitian adalah tanggung jawab, prestasi, peluang, dan penghargaan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang (Mangkunegara, 2017:93).

Metode analisis menggunakan metode kuantitatif dan untuk mengukur sikap dan pendapat responden dengan *Skala Likert*. Skala Likert menurut Sekaran dan Bougie (2016) merupakan skala interval untuk menilai seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju dengan menggunakan skala lima poin. Instrumen penelitian akan menghasilkan data empiris dengan baik, telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Setelah kuesioner disusun dan ditetapkan, sebelum disebarkan kepada seluruh responden perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas.

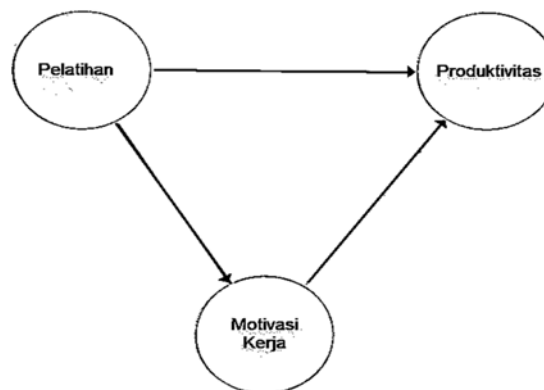
Jika korelasi *pearson product moment* antara masing-masing pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai $r_{Pearson} > r_{tabel}$, maka indikator pernyataan dinyatakan valid. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6, maka kuesioner dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan program SPSS.

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban dari hasil kuesioner digunakan ana-

lisis deskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan data dari hasil jawaban responden selanjutnya ditabulasi dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptif adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden beserta nilai rata-rata jawaban responden maupun prosentase. Analisis deskriptif akan dapat memberikan gambaran tentang variabel pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas pelaku UMKM.

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan dilaksanakan dengan menggunakan data sampel yang diperoleh dengan menggunakan SEM PLS dengan pengukuran dilakukan terhadap dua peubah/konstruk, yaitu konstruk laten dan manifest. Konstruk laten merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Pengamatan pada konstruk laten dilakukan melalui efek dari variabel indikator, sehingga model PLS yang digunakan dalam penelitian adalah model reflektif (arah hubungan kausalitas dari konstruk laten ke indikator). Indikator-indikator merupakan variabel yang dapat diukur secara langsung (Nurwulan *et al.*, 2015). Analisis data menggunakan SEM PLS untuk pendugaan parameter yang memiliki besaran responden dengan minimum sampel sebesar 50. Jumlah responden dalam penelitian ini sejumlah 90 pelaku UMKM masyarakat pesisir Surabaya.

Perangka konseptual penelitian ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1

Rangka Konseptual Penelitian

Sumber: Peneliti 2023

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Pelatihan (X1)	X1.1	0,816	0,905
	X1.2	0,834	
	X1.3	0,789	
	X1.4	0,717	
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,644	0,896
	X2.2	0,834	
	X2.3	0,816	
	X2.4	0,809	
	X2.5	0,688	
Produktivitas (Y)	Y1	0,774	0,884
	Y2	0,753	
	Y3	0,798	

Sumber: Data Diolah (2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Uji Validitas dan Realibilitas

Sebelum dilakukan pengolahan data penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner. Validitas menunjukkan kemampuan pengukuran dari kuisisioner penelitian. Kuesioner yang valid menunjukkan bahwa setiap indikator pernyataan dalam kuesioner memiliki kemampuan pengukuran yang baik dalam mengukur variabelnya. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang dihasilkan lebih besar dari 0,3, maka indikator-indikator di dalam kuesioner dikatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan kuisisioner. Jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6, maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Hasil pengujian validitas untuk masing-masing indikator yang mengukur variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan produktivitas (Y) ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap indikator yang mengukur variabel pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas menghasilkan *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3, artinya indikator-indikator tersebut valid atau dapat mengukur dengan baik variabel yang akan diukurnya. *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan masing-masing lebih besar dari 0,6, artinya kuesioner yang digunakan dapat dikatakan reliabel

atau dapat memberikan jawaban yang konsisten.

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian menjelaskan gambaran profil responden serta deskripsi variabel penelitian pada masing-masing indikator pernyataan dalam kuisisioner penelitian.

Profil Responden

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari total keseluruhan 90 orang pelaku UMKM di wilayah pesisir Surabaya yang menjadi sampel penelitian didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 54 orang (60%). Jenis kelamin menurut Aprilian *et al.* (2022) merupakan salah satu faktor yang turut menentukan tingkat produktivitas seorang pekerja. Hal ini tercermin dari sikap seorang pekerja laki-laki yang cenderung menggunakan logika dan fisik dalam bekerja, dibandingkan seorang pekerja perempuan yang menggunakan perasaan dalam bekerja. Memang pada dasarnya secara biologis fisik laki-laki lebih kuat dibandingkan perempuan namun pada faktanya di lapangan kerja tidak sedikit perempuan juga yang mampu memenuhi antara lain seperti partisipasi kerja, kualitas, dan kualitas yang tentunya mempengaruhi tingkat produktifitas pada perusahaan. Dapat kita lihat kembali pada konsep produktivitas yaitu “menghasilkan” barang

dan jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang menunjang produktivitas secara efisien. Oleh karena itu bisa juga disimpulkan baik laki-laki ataupun perempuan selama dapat menghasilkan barang dan jasa yang menunjang produktivitas secara efisien akan mempengaruhi tingkat produktivitas pada perusahaan.

Tabel 2
Profil Responden

Profil	Frekuensi Persentase	
Jenis Kelamin		
Laki-laki	54	60,0
Perempuan	36	40,0
Usia		
< 25 Tahun	24	26,7
25-35 Tahun	15	16,7
35-45 Tahun	17	18,9
> 45 Tahun	34	37,8
Pendidikan Terakhir		
SD/SMP/SMA	65	72,2
Diploma	4	4,4
S1	21	23,3
Penghasilan per Bulan		
< Rp 4.200.479	79	87,8
Rp 4.200.479 - Rp 10.000.000	11	12,2

Sumber: Data Diolah (2022)

Sedangkan dari hasil penelitian Siahaya (2018) bahwa tidak terdapat perbedaan keahlian atau keterampilan serta pengalaman antara pria dan wanita dalam mengolah gula merah Saparua, dikarenakan proses produksinya yang masih sederhana dan tidak membutuhkan keahlian khusus. Pengrajin wanita lebih banyak dibantu oleh tenaga kerja pria terutama untuk pekerjaan produksi yang membutuhkan tenaga fisik.

Dari tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar pelaku UMKM berusia di atas 45 tahun, yaitu sebanyak 34 orang (37,8%). Sementara itu, pelaku UMKM berusia di antara 25-35 tahun, yaitu sebanyak 15 orang (16,7%) merupakan kelompok usia dengan jumlah paling sedikit. Usia juga diperkira-

kan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Nugraha, 2017).

Dari hasil penelitian Ukkas (2017) bahwa usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan barometer seberapa jauh pekerja dipergunakan dengan efektif dalam suatu proses produksi untuk mencapai output yang diharapkan. Salah satu unsur penunjangnya yaitu tingkat usia tenaga kerja. Pekerja dengan tingkat usia produktif dapat beradaptasi dengan cepat dengan tugas yang baru serta mudah memahami dan menggunakan teknologi. Namun lain halnya dengan pekerja usia non produktif, di mana kemampuan fisik yang tentunya semakin berkurang dan sulit beradaptasi dengan teknologi, sehingga produktivitas kerjanya pun akan menurun.

Dari tabel 2, pendidikan para pelaku UMKM masyarakat pesisir Surabaya maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pelaku UMKM memiliki pendidikan terakhir maksimal SMA, yaitu sebanyak 65 orang (72,2%). Tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga tingkat pendidikan tidak menjadi faktor pendorong atau salah satu acuan dalam meningkatkan produktivitas kerja (Prabowo *et al.*, 2016). Dan hasil penelitian Daniel (2020) menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Penghasilan pelaku UMKM di wilayah pesisir Surabaya berdasarkan tabel 2, yaitu sebanyak 79 orang (87,8%) memiliki penghasilan per bulan di bawah Rp4.200.479. Hasil penelitian Bakhri (2016) bahwa pendapatan petani tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Variabel Penelitian

Deskripsi nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi jawaban pada masing-masing indikator pernyataan yang mengukur variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (2), dan produktivitas (Y) dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Deskripsi Variabel Pelatihan

Indikator	Rata-rata	Std. Deviasi
X1.1 Tujuan keahlian	4,34	0,621
X1.2 Pelatih	4,30	0,710
X1.3 Materi pelatihan	4,23	0,720
X1.4 Metode pelatihan	4,31	0,630
Rata-rata keseluruhan	4,30	

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 3 menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden pada variabel pelatihan yaitu sebesar 4,30, dimana nilai tersebut mendekati 5 (sangat setuju) pada skala likert 1-5. Hal ini menunjukkan bahwa pelaku UMKM yang menjadi sampel penelitian menyatakan setuju bahwa tujuan diadakannya pelatihan, pelatih, materi pelatihan, dan metode pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan mengenai UMKM. Persepsi tertinggi dari pelaku UMKM mengenai pelatihan yaitu terletak pada indikator mengenai tujuan pelatihan, yaitu dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,34. Sementara itu persepsi terendah mengenai pelatihan terletak pada indikator mengenai materi pelatihan, yaitu dengan rata-rata terendah sebesar 4,23. Standar deviasi menunjukkan variasi jawaban di masing-masing indikator. Diketahui bahwa standar deviasi terendah yaitu sebesar 0,621 yang menunjukkan bahwa pelaku UMKM memiliki penilaian paling homogen pada indikator mengenai tujuan pelatihan.

Tabel 4
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Rata-rata	Std. Deviasi
X2.1 Tanggung jawab	4,23	0,875
X2.2 Prestasi	4,34	0,690
X2.3 Peluang	4,39	0,612
X2.4 Pengakuan atas kinerja	4,37	0,814
X2.5 Pekerjaan yang menantang	4,29	0,723
Rata-rata keseluruhan	4,32	

Sumber: Data Diolah (2022)

Rata-rata jawaban responden secara keseluruhan pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 4,32, dimana nilai tersebut mendekati 5 (sangat setuju) pada skala likert 1-5. Hal ini menunjukkan bahwa pelaku UMKM yang menjadi sampel penelitian menyatakan setuju mengenai adanya motivasi untuk bertanggung jawab, berprestasi, memanfaatkan peluang, motivasi untuk mendapatkan pengakuan atas kinerja, serta adanya pekerjaan yang menantang. Persepsi tertinggi dari pelaku UMKM mengenai motivasi kerja yaitu terletak pada indikator mengenai peluang dalam bekerja, yaitu dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,39. Sementara itu persepsi terendah mengenai motivasi kerja terletak pada indikator mengenai motivasi untuk bertanggung jawab, yaitu dengan rata-rata terendah sebesar 4,23. Diketahui bahwa standar deviasi terendah yaitu sebesar 0,612 yang menunjukkan bahwa pelaku UMKM memiliki penilaian paling homogen pada indikator mengenai peluang dalam bekerja.

Tabel 5 menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden pada variabel produktivitas yaitu sebesar 4,26, dimana nilai tersebut mendekati 5 (sangat setuju) pada skala likert 1-5. Hal ini menunjukkan bahwa pelaku UMKM yang menjadi sampel penelitian menyatakan setuju mengenai produktivitas terkait dengan kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Persepsi tertinggi dari pe-

laku UMKM mengenai produktivitas yaitu terletak pada indikator kuantitas kerja, yaitu dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,28. Sementara itu persepsi terendah mengenai produktivitas terletak pada indikator kualitas kerja, yaitu dengan rata-rata terendah sebesar 4,23. Diketahui bahwa standar deviasi terendah yaitu sebesar 0,654 yang menunjukkan bahwa pelaku UMKM memiliki penilaian paling homogen pada indikator mengenai kuantitas kerja.

Tabel 5
Deskripsi Variabel Produktivitas

Indikator	Rata-rata	Std. Deviasi
Y1 Kuantitas kerja	4,28	0,654
Y2 Kualitas kerja	4,23	0,704
Y3 Ketepatan waktu	4,26	0,680
Rata-rata keseluruhan	4,26	

Sumber: Data Diolah (2022)

Analisis Partial Least Square

Data penelitian diolah menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 3.0. Pada bagian ini akan

dibahas evaluasi *outer* model yang menjelaskan tentang validitas dan reliabilitas model pengukuran, serta evaluasi *inner* model yang menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang dihipotesiskan.

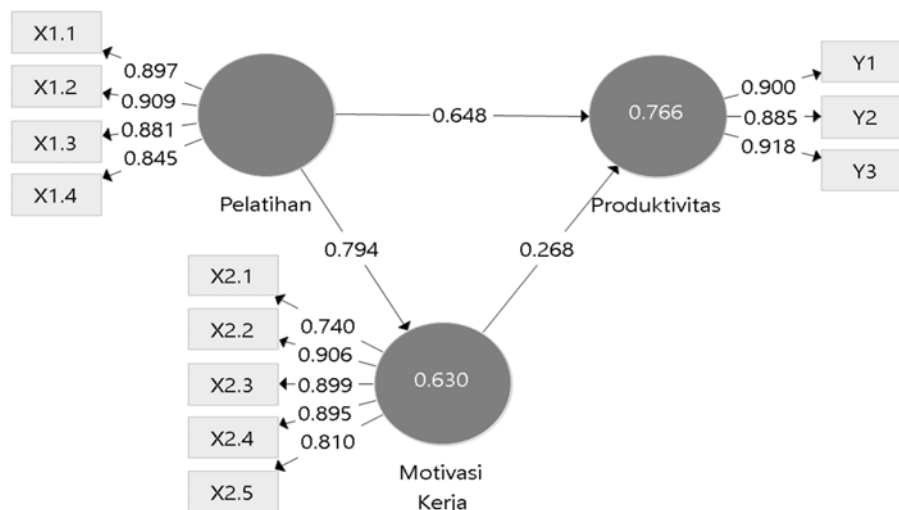
Evaluasi Outer Model

Konstruksi diagram *path* yang diantaranya menggambarkan evaluasi *outer* model struktural dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.

Convergent Validity

Evaluasi pertama pada *outer model* adalah *convergent validity*. Untuk mengukur *convergent validity* yaitu dengan melihat nilai dari masing-masing *outer loading*. Suatu indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* jika memiliki nilai *outer loading* dan AVE yang lebih besar dari 0,5. Pada tabel 6 dapat dilihat nilai *outer loading* dan AVE masing-masing variabel penelitian.

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai *outer loading* masing-masing indikator pada ketiga variabel penelitian semuanya bernilai lebih dari 0,5. Selain itu nilai AVE di masing-masing variabel lebih dari 0,5. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi *convergent validity*.



Gambar 2
Konstruksi Diagram Path

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 6
Nilai Outer Loading dan AVE

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE
Pelatihan (X1)	X1.1	0,897	0,780
	X1.2	0,909	
	X1.3	0,881	
	X1.4	0,845	
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,740	0,726
	X2.2	0,906	
	X2.3	0,899	
	X2.4	0,895	
	X2.5	0,810	
Produktivitas (Y)	Y1	0,900	0,812
	Y2	0,885	
	Y3	0,918	

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 7
Nilai Cross Loading

Indikator	Motivasi Kerja	Pelatihan	Produktivitas
X1.1	0,712	0,897	0,732
X1.2	0,691	0,909	0,746
X1.3	0,684	0,881	0,742
X1.4	0,713	0,845	0,812
X2.1	0,740	0,483	0,510
X2.2	0,906	0,694	0,703
X2.3	0,899	0,718	0,702
X2.4	0,895	0,717	0,719
X2.5	0,810	0,730	0,666
Y1	0,683	0,770	0,900
Y2	0,712	0,725	0,885
Y3	0,718	0,826	0,918

Sumber: Data Diolah (2022)

Discriminant Validity

Evaluasi berikutnya pada *outer model* adalah *discriminant validity* yang diuji dengan menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dikatakan memenuhi *discriminant validity* jika nilai *cross loading* indikator terhadap variabelnya adalah yang terbesar jika dibandingkan dengan *cross loading* terhadap variabel yang lainnya. Nilai *cross loading* pada penelitian ini disajikan pada tabel 7.

Berdasarkan nilai *cross loading*, dapat diketahui bahwa setiap indikator yang

mengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity* karena memiliki nilai *outer loading* terbesar untuk variabel yang diukurnya dan tidak pada variabel yang lain. Indikator X1.1–X1.4 memiliki *loading* antara 0,845–0,909 dimana nilai tersebut lebih tinggi jika dibandingkan dengan *loading* X1.1–X1.4 pada variabel motivasi diri dan produktivitas, sehingga X1.1–X1.4 valid dalam mengukur variabel pelatihan. Indikator X2.1–X2.5 memiliki *loading* antara 0,740–

0,906 dimana nilai tersebut lebih tinggi jika dibandingkan dengan *loading* X2.1-X2.5 pada variabel pelatihan dan produktivitas, sehingga X2.1-X2.5 valid dalam mengukur variabel motivasi kerja. Demikian pula halnya dengan indikator Y1-Y3 memiliki *loading* antara 0,885-0,918 tepat atau valid dalam mengukur produktivitas.

Composite Reliability

Evaluasi berikutnya pada *outer model* adalah reliabilitas. *Composite reliability* menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan memenuhi *composite reliability* jika memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Tabel 8 menunjukkan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variable.

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dari setiap variabel penelitian nilainya lebih dari 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel telah memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 8
Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Pelatihan	0,934
Motivasi Kerja	0,930
Produktivitas	0,928

Sumber: Data Diolah (2022)

Evaluasi Inner Model
R-Square

Evaluasi *inner model* dapat dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* atau koefisien determinasi. Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, dihasilkan nilai *R-Square* sebagaimana terlihat pada gambar 9.

R-Square pada variabel motivasi kerja sebesar 0,630 memiliki arti bahwa 63% motivasi kerja dari pelaku UMKM dapat dipengaruhi oleh pelatihan. Dengan interpretasi yang sama, *R-Square* pada variabel produktivitas sebesar 0,766 memiliki arti bahwa 76,6% produktivitas pelaku UMKM dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja.

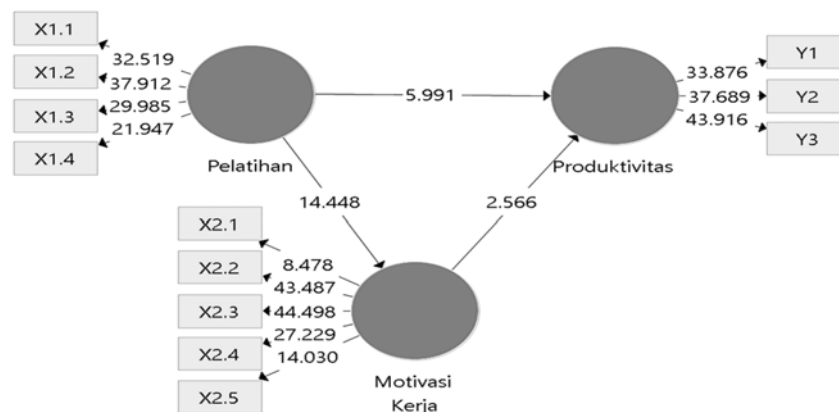
Tabel 9
Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Motivasi Kerja	0,630
Produktivitas	0,766

Sumber: Data Diolah (2022)

Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat diterima jika nilai *t-statistic* yang dihasilkan lebih besar dari 1,96 serta *p-value* lebih kecil dari 0,05. Gambar 3 menunjukkan hasil *bootstrapping* yang menunjukkan nilai *t-statistic* masing-masing *path*.



Gambar 3
Hasil *Bootstrapping* PLS

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 10
Nilai Koefisien Estimasi, *T-Statistic*, dan *P-Value*

	Hipotesis	Koefisien	<i>t-statistics</i>	<i>p-value</i>
1	Pelatihan → Produktivitas	0,648	5,991	0,000
2	Pelatihan → Motivasi Kerja	0,794	14,448	0,000
3	Motivasi → Produktivitas	0,268	2,566	0,011
4	Pelatihan → Motivasi → Produktivitas	0,212	2,386	0,017

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 10 menunjukkan nilai koefisien estimasi, *t-statistic*, dan *p-value* untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis pengaruh langsung yaitu H_1 , H_2 , dan H_3 menghasilkan *t-statistic* yang nilainya lebih besar dari 1,96, serta *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pengaruh langsung yaitu H_1 , H_2 , dan H_3 dapat diterima. Secara umum hasil tersebut mengkonfirmasi bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas pelaku UMKM di wilayah pesisir Surabaya. Kontribusi pelatihan sangat penting karena hasil pengujian statistik juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pelaku UMKM.

Tabel 10 juga menunjukkan bahwa pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (H_4) pengaruh mediasi motivasi kerja pada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas menghasilkan *t-statistic* sebesar 2,386 yang nilainya lebih besar dari 1,96. Selain itu nilai *p-value* sebesar 0,017 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas. Hasil tersebut mendukung hipotesis ke empat (H_4) penelitian.

Pembahasan

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi usaha yang terus berkembang. Tentunya dengan UMKM yang terus berkembang memiliki dampak terhadap perekonomian Indonesia. Meningkatkan

kan kualitas sumber daya manusia sangat penting dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja usaha UMKM.

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh empat temuan penting dalam penelitian ini, pertama pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas UMKM, kedua pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja UMKM, ketiga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas UMKM, dan motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas UMKM di wilayah pesisir Surabaya.

Temuan pertama dalam penelitian ini bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas UMKM berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Rachmawati dan Wahyuati (2018) bahwa yang menyatakan pelatihan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas UMKM, dan hasil penelitian Amalia (2018) bahwa pelatihan yang diberikan belum mampu mempengaruhi tingkat pendapatan pelaku UMKM.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Andiana dan Yuliarmi (2021) dan Mulyati *et al.* (2022) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas UMKM. Dan penelitian Sri dan Margareta (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan kewirausahaan berpengaruh terhadap produktivitas mengindikasikan bahwa pelatihan kewirausahaan benar-benar bermanfaat dalam meningkatkan produktivitas para peserta pelatihan.

UMKM terutama bagi masyarakat pesisir mampu memberikan jawaban atas kebu-

tuhan lapangan pekerjaan pula yang mana memiliki tujuan utama yakni sebagai sarana peningkatan mutu dan kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan tingkat produksi daerah sehingga masyarakat tidak hanya berperan sebagai konsumen saja dan perdagangan bebas, namun juga sebagai produsen yang ikut ambil bagian secara aktif dalam perdagangan bebas tersebut.

Setiap usaha tentu memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, tergantung dari para pelaku usaha. Perbedaan karakteristik ini tentunya memunculkan pola kebutuhan yang berbeda pula, karena itu pelaksanaan pelatihan yang dilakukan akan memberikan dampak yang baik bagi UMKM disesuaikan dengan karakteristik dari UMKM. Pelatihan merupakan investasi yang bermanfaat bagi pelaku UMKM di masa yang akan datang. Peningkatan keterampilan akan meningkatkan produktivitas dan akhirnya akan meningkatkan keuntungan finansial (Fauziah *et al.*, 2020).

Temuan kedua dalam penelitian ini bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Nurhayat dan Wahyuni (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan memperhatikan indikator dan dimensi motivasi maka pengaruh positif akan terbentuk dan memiliki kekuatan yang sangat signifikan untuk mengkonstruksi struktur produktivitas (Muliawan, 2020).

Pelatihan memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja, dalam pelaksanaan pelatihan para peserta dilatih untuk memiliki ketrampilan kerja sesuai dengan potensi yang dimiliki sehingga mereka memiliki gambaran sesungguhnya tentang pekerjaan yang akan dilakukan dikemudian hari. Pelatihan memiliki fungsi dan peran menjadikan peserta pelatihan terampil dan mampu menciptakan lapangan kerja secara mandiri. Selain untuk meningkatkan motivasi kerja dan membantu peserta pelatihan kerja dari sisi modal usaha dengan membangun akses dengan lembaga keuangan

yang ada sehingga memudahkan peserta pelatihan untuk berwirausaha. Salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap minat berwirausaha adalah ketrampilan kerja yang dimiliki yang diperoleh melalui pelatihan kerja. Motivasi seseorang untuk bekerja sesuai keinginannya dan tidak diatur oleh orang lain juga akan sangat mempengaruhi minatnya untuk berwirausaha (Darmawan *et al.*, 2017).

Dengan memberikan pelatihan yang makin baik kepada pelaku UMKM maka akan berdampak semakin meningkat motivasi kerja para pelaku UMKM. Pelatihan sangat diperlukan bagi para pelaku UMKM agar dapat menjalankan usahanya dengan baik dan mampu berkembang usahanya. Agar hasil akhir pelatihan sempurna sesuai yang di harapkan menurut Fauzan (2022) selama proses pelatihan sedang berlangsung harus jelas dimata para peserta latihan yaitu job specification yang akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada peserta latihan. Sehingga para peserta akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan dan termotivasi dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan.

Temuan ketiga dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas UMKM, hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Salju dan Lukman (2018) dan Rampisela dan Lumintang (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Rachmawati dan Wahyuati (2018) dan Muliawan (2020), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas UMKM. Wexley dan Yukl (2013:32) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam maupun dari luar yang ada pada diri seseorang. Orang akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai sasaran yang dianggapnya lebih berharga, dengan demikian ia akan bekerja sekuat tenaga yang dimilikinya demi tercapainya tujuan

yang diinginkan. Pelaku UMKM dengan motivasi kerja yang baik maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Produktivitas menjadi faktor yang penting bagi pelaku usaha UMKM karena dengan meningkatnya produktivitas, maka akan lebih diuntungkan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

UMKM turut menyumbang tercapainya perekonomian yang baik di Indonesia dengan menyumbang banyak pada PDB dan dalam menyerap tenaga kerja yang banyak. Oleh karena itu para pelaku UMKM terutama di pesisir diperlukan motivasi yang bisa meningkatkan produktivitasnya. Adanya motivasi kerja yang kuat pada pelaku UMKM akan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Sehingga dengan adanya motivasi tersebut produktivitas para UMKM dapat optimal.

Temuan keempat penelitian ini bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas UMKM hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Nurhalim dan Fahmy (2021) bahwa Motivasi mempunyai peran mediasi yang parsial terhadap hubungan antara pelatihan dan kinerja, sehingga semakin tinggi kualitas pelatihan karyawan dan motivasi yang didapatkan maka hal tersebut akan semakin memberi peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah cara untuk meningkatkan produktivitas pelaku UMKM dalam melakukan pekerjaannya. Pelaku UMKM merasa termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya diberikan pelatihan, untuk menumbuhkan semangat berwirausaha para pelaku UMKM diperlukan pelatihan sehingga dapat meningkatkan SDM. Selain pelatihan, untuk mendorong munculnya kreativitas adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Seseorang yang termotivasi untuk

meningkatkan kreativitasnya karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Kemajuan dan keberhasilan UMKM sangat tergantung pada kreativitas individu, yang mampu bekerja keras proaktif, produktif serta inovatif dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai produktivitas yang optimal, sehingga berdampak positif pada UMKM tersebut serta mampu mempertahankan bahkan meningkatkan omsetnya (Rosmawati dan Pertiwi, 2021).

Dalam memberikan pelatihan dapat memilih pelatih yang profesional yang memiliki kemampuan dan kompetensi untuk menyampaikan materi pelatihan dengan baik. Selain dari sisi pelatih, dari segi materi pelatihan juga perlu diperhatikan. Para pelaku UMKM memperhatikan kebutuhan peserta pelatihan agar materi pelatihan lengkap, jelas dan dapat sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pelaku UMKM yang minim pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat dengan melakukan masa pelatihan untuk karyawan baru yang belum pernah memiliki pengalaman kerja sebelumnya, untuk mereka dapat lebih memahami dan terbiasa dengan pekerjaan yang akan dilimpahkan kepada mereka. Masa pelatihan ini baiknya didampingi oleh orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan lebih baik terkait pekerjaan tersebut (Mulyati *et al.*, 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data dapat disimpulkan bahwa: (1) Pelatihan pengaruh signifikan terhadap produktivitas pelaku UMKM wilayah pesisir Surabaya, (2) Pelatihan berpengaruh pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pelaku usaha UMKM pelaku UMKM wilayah pesisir Surabaya, (3) Motivasi kerja pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas pelaku UMKM pelaku UMKM wilayah

pesisir Surabaya, dan (4) Motivasi kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pelaku UMKM wilayah pesisir Surabaya.

Meningkatkan kemampuan kerja para pelaku UMKM dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja UMKM. Agar program pelatihan sesuai yang diharapkan hasilnya harus sesuai dengan karakteristik para pelaku UMKM, sehingga hasil dari pelatihan akan memotivasi UMKM untuk dapat menjadi wirausahawan yang mandiri, profesional, dan berdaya saing.

Perkembangan dan perubahan jaman mengharuskan pemerintah dan perusahaan diharapkan terus secara berkelanjutan melakukan pendampingan bagi pelaku UMKM melalui pembentukan paguyuban UMKM, membantu pengurusan berbagai macam perijinan, memfasilitasi pemasaran produk UMKM, dan program lainnya yang dapat terus mendorong UMKM berkembang dan memiliki daya saing.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyatma, I. W. C. dan D. R. P. Nida. 2021. Analisis Pengaruh Pengalaman terhadap Kompetensi serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas UKM Di Kota Denpasar, Provinsi Bali. *Wicaksana, Jurnal Lingkungan & Pembangunan* 5(1): 6-18. <https://doi.org/10.22225/wicaksana.5.1.2021.6-18>.
- Amalia, M. R. 2018. Analisis Pengaruh Pelatihan, Bantuan Modal, dan Cara Pengelolaan Usaha terhadap Pendapatan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Studi Kasus UMKM Sentra Batik Desa Bengle Kab. Tegal). *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi* 10(2): 245-256. <https://doi.org/10.24905/permana.v10i2.85>.
- Andiana, K. A. K. dan N. N. Yuliarimi. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Penggunaan Teknologi terhadap Produktivitas dan Keberlanjutan UMKM di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana* 11(3): 1369-1389.
- Aprilian, M., S. Nujum, A. Arfah, H. R. Purnama, dan M. Arif. 2022. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Pekerja Tekstil di Kota Makassar (Studi Kasus pada Perusahaan Ugis T-Shirt). *Center of Economic Student Journal* 5(1): 30-36. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.55>
- Asrida, W., D. Hariyanti, S. A. Musaid, dan T. R. Hariyat. 2020. Pelatihan Sertifikasi Halal Produk dan Pengelolaan Keuangan Usaha bagi Kelompok Usaha Sagu Tumbu di Desa Liang Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Jamak (Manajemen & Akuntansi)* 3(1): 161-176. <https://doi.org/10.31959/jpmj.v3i1.484>.
- Azizah, N., I. W. Suwendra, dan I. W. Bagia. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Kurnia Handicraft di Buleleng. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* 8: 62-69. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/38416>.
- Bakhri, F. R. 2016. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Usaha Tani antara Kecamatan Peterongan dan Kecamatan Megaluh Kabupaten Jombang. *Jurnal Pendidikan Geografi* 3(3): 416-422. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/swara-bhumi/article/view/17066>.
- Blocher, E. J., D. E. Stout, dan G. Cokins. 2014. *Manajemen Biaya: Penekanan Strategis*. Edisi 5 Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Budilarto, F. W., R. M. Natalia, dan P. B. Setyawan. 2021. Perancangan Media Promosi UMKM Makanan Halal Surabaya Melalui Instagram. *Jurnal DKV Adiwarna* 1(18): 1-11. <https://publication.petra.ac.id/index.php/dkv/article/view/11150>.
- Busono, G. A. 2016. Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan

- Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid* 1(1): 81-114. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266>.
- Daniel, P. A. 2020. Pengaruh Upah dan Pendidikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Jambi. *Jurnal Development* 8(2): 96-157. <https://doi.org/10.53978/jd.v8i2.152>.
- Darman. 2013. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi terhadap Tingkat Pengangguran Analisis Hukum Okun. *Jurnal the Winner* 14(1): 1-12. <https://doi.org/10.21512/tw.v14i1.639>.
- Darmawan, Y. Y., W. G. Supartha, dan A. G. Rahyuda. 2017. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6(3): 1265-1290. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/24219/17264>.
- Dewi, E. dan Berlianti. 2018. Peningkatan Produktivitas UMKM Produk Kue Jajanan Pasar di Desa Marindal di Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang. *Abdimas Talenta* 3(2): 242-247.
- Efridiyanti, M. dan E. Cerya. 2021. Faktor-Faktor Penentu Produktivitas UMKM Songket. *Jurnal Ecogen* 4(3): 389-404. <http://dx.doi.org/10.24036/jmpe.v4i3.11447>.
- Elvin, G. C. dan A. Pradhanawati. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Finishing CV Laksana. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 8(1): 73-79. <https://doi.org/10.14710/jiab.2019.22731>.
- Fauzan, D. A. 2022. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM Panglawungan Sektor Kerajinan Anyaman Bambu (Survei Pada UMKM Panglawungan Sektor Kerajinan Anyaman Bambu). *Jurnal Cendekia Ilmiah* 1(5): 573- 577. <https://doi.org/10.56799/jceki.v1i5.727>.
- Fauziah, F., M. Nurfadillah, dan R. S. Karhab. 2020. Meningkatkan Produktivitas Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) melalui Pelatihan Perencanaan Bisnis. *Mahakam Jurnal* 4(1): 37-43. <https://dspace.umkt.ac.id/handle/463.2017/3123>.
- Gumilar, G. 2018. Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 19(1): 55-63. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i1.1804>.
- Gustiana, R., T. Hidayat, dan A. Fauzi. 2022. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(6): 657-666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke-22. Bumi Aksara. Jakarta.
- Isnawati, T., J. Herawati, dan I. S. Kurniawan. 2020. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV Danagung D'briquettes. *Jurnal Penelitian Ipteks* 5(2): 210-215. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3659>.
- Jauhari, A. 2021. Konflik Kerja, Komunikasi, dan Motivasi dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Ammer Journal of Academic & Multidicipline Research* 1(2): 14-20. <https://doi.org/10.32503/ammer.v1i02.2217>.
- Jaya, I. dan Sumarni. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan dan Kreativitas terhadap Kinerja UKM Kerupuk Udang di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Sains Sosio Huaniora* 4(1): 57-70.
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Khairunnisa, H., D. Lubis, dan Q. Hasanah. 2020. Kenaikan Omzet UMKM Makanan dan Minuman di Kota Bogor Pasca Sertifikasi Halal. *Al-Muzara'ah* 8(2): 109-127. <https://doi.org/10.29244/jam.8.2.109-127>.
- Kompas.com. 2021. Eri Cahyadi Kukuhkan TPAKD Kota Surabaya, Optimistis Inklusi Keuangan Meningkat.

- <https://regional.kompas.com/read/2021/11/02/062205578/eri-cahyadi-kukuhkan-tpakd-kota-surabaya-optimistis-inklusi-keuangan?page=all>.
- Laksmiari, N. P. P. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 11(1): 54-63. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20066>.
- Lamsah. 2018. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Ukm. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2(2): 85-93. <http://dx.doi.org/10.31602/atd.v2i2.1446>.
- Leiwakabessy, P., P. Irawan, I. Wijayanti, M. Yusro, dan Hadadiah. 2020. Bimbingan Teknis Peningkatan Produktivitas UKM di Kabupaten Sorong. *J-Depace* 3(1): 209-219. <https://doi.org/10.34124/jpkm.v3i1.67>.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Media Indonesia. 2022. Industri Makanan dan Minuman Masih Hadapi Sejumlah Tantangan. <https://mediaindonesia.com/ekonomi/512059/industri-makanan-dan-minuman-masih-hadapi-sejumlah-tantangan>.
- Mochammad, A. dan W. S. Puspitadewi. 2021. Hubungan antara Modal Psikologis dengan Produktivitas Kerja pada Pengusaha UMKM Kerajinan Kulit dan Koper di Kecamatan Tanggulangin Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* 8(1): 70-83. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38495>.
- Mochklas, M. 2016. Role of Leader in Creating Organizational Culture and Product Innovation to Reach Sustainable Competitive Advantage (Study on Ngingas Metal Village SME of Sidoarjo, East Java). *The International Journal of Business & Management* 4(7): 251-256.
- Muliawan, B. 2020. Peran Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Bisnis Jasa di Bulak Kapal Bekasi. *Jurnal Parameter* 5(2): 107-116. <https://doi.org/10.37751/parameter.v5i2.153>.
- Muljaningsih, S. 2021. The Implementation of Quadruple Helix Model and Competitive Advantage to the Growth of Creative Industries in Malang District. *Journal Nusantara Science and Technology Proceedings*: 227-231. <https://doi.org/10.11594/nstp.2021.0935>.
- Mulyati, S., Sholikhah, dan A. W. Handaru. 2022. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan* 3(1): 284-296. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0301.21>.
- Nugraha, A. P. 2017. Pengaruh Hubungan Tingkat Usia, Tingkat Pendidikan, dan Tingkat Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pr. Jaya Makmur Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 5(1): 1-11.
- Nurhalim, M. dan R. Fahmy. 2021. Peran Motivasi sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dalam Kondisi Pandemi Covid-19 pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2): 457-467. <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.365>.
- Nurhayat, Y. dan S. Wahyuni. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan* 3(2): 121-130. <https://doi.org/10.31849/jmbt.v3i2.9038>.
- Nurwullan, E., Suharno, dan N. Tinaprilla. 2015. Aplikasi Partial Least Square dalam Pengujian Implikasi Jaringan Kerjasama dan Inovasi Usaha Mikro Kecil Pengolahan Kedelai. *Informatika Pertanian* 24(2): 205-214.
- Pemkot Surabaya. 2021. Rencana Strategis Tahun 2021-2026. <https://dinkopdag.surabaya.go.id/wp->

- content/uploads/2022/08/Renstra-2021-2026-Dinkopdag.pdf*.
- Prabowo, B. P. S., V. P. K. Lengkong, dan L. O. H. Dotulong. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia, Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(4): 738-751. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/13710>.
- Pristiana, U., C. Hidayati, dan B. Wiwoho. 2015. Peningkatan Produktivitas dan Profitabilitas bagi UKM sentra Industri Kue Bakpia di Gempol Pasuruan Jawa Timur. *Jurnal Pengabdian LPPM Untag Surabaya* 1(2): 147-152. <https://doi.org/10.30996/jpm17.v1i02.540>.
- Putri, S. A. dan Warianto. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Kalimat Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan UMKM. *Jurnal Optima* 1(1): 60-71. <https://doi.org/10.33366/opt.v1i1.496>.
- Rachmawati, N. dan A. Wahyuati. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas UMKM Batik Tulis di Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 7(8): 1-18. <http://jurnal.mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1510>.
- Rampisela, V. A. J. dan G. G. Lumintang. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8(1): 302-311. <https://doi.org/10.35794/emba.8.1.2020.27535>.
- Rosidah, I. dan A. Z. Abidin. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 1(2): 126-135.
- Rosmawati, E. dan W. Pertiwi. 2021. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kreativitas Karyawan UMKM pada Saat Pandemi Covid-19 di Kabupaten Karawang. *Jurnal Dinamika* 7(2): 55-64. <https://www.jurnalfeb.ibnus.ac.id/index.php/dinamika/article/view/18>.
- Salju dan M. Lukman. 2018. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen* 4(2): 1-7.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Edisi Cetakan ke 3. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran dan R. Bougie. 2016. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*. Wiley. New Jersey.
- Siahaya, S. L. 2018. Pengaruh Gender dan Lama Usaha terhadap Produktivitas. *Jurnal Maneksi* 7(2): 110-119. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i2.198>
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Sri, D. dan C. Margareta. 2020. Pengaruh Pelatihan Kewirausahaan, Kemampuan Memanfaatkan Teknologi dan Pendidikan terhadap Produktifitas Wanita Pengusaha UMKM di Palembang. *Economic & Education Journal* 2(2): 142-158.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tatasari, T. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Bonus terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Lamongan Integrated Shorebase (LIS). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi* 3(1): 689-697. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v3i1.134>.
- Tjia, E. C., A. Lim, C. C. Clarissa, G. L. Denali, J. Leonard, J. Gabrielle, M. Driantama, A. Andersson, I. H. Kahfi. 2021. Pengaruh Pandemi terhadap Penjualan UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Kota Depok. *Jurnal pengabdian Masyarakat* 3(1): 102-119. <https://doi.org/10.21632/jpmi.3.1.102-119>.
- Ukkas, I. 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*

- 2(2): 187-198. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.440>.
- Undang-Undang Republik Indonesia. 2008. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang *Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*.
- Wahyuningsih, S. 2019. Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa* 13(2): 1-16. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i60.413>.
- Wardoyo, P. P. dan Y. Hadi. 2016. Peningkatan Produktivitas UMKM Menggunakan Metode Objective Matrix. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri* 4(1): 1-8. <https://doi.org/10.24912/jitiuntar.v4i1.458>.
- Wexley, K. N. dan G. A. Yukl. 2013. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wijaya, S. dan T. L. L. Winargo. 2016. Studi Eksploratif Motivasi Berwirausaha Skala Mikro Sektor Jasa Makanan di Surabaya. *Kinerja* 20(2): 105-116.
- Wirawan, P. J., I. A. Haris, dan K. R. Suwena. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10(1): 305-315. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20149>.