

MENGKALI PERAN KOMPETENSI DAN KOMITMEN DALAM MENDORONG KINERJA UMKM DI JAWA TENGAH: EFEK MEDIASI DAN MODERASI KEPUASAN KERJA

Rudi Suryo Kristanto¹, Khoirul Attiq²

¹Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas BPD
email: rudisuryok@gmail.com

²Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas BPD
email: khairul.attiq@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of competence and commitment on MSME performance in Central Java, with job satisfaction as a mediating and moderating variable. MSMEs play a crucial role in the regional economy, yet their performance improvement still faces human resource challenges. This research employs a quantitative approach using regression and Moderated Regression Analysis (MRA) with IBM SPSS software. A total of 80 MSME actors were selected using purposive sampling. The results indicate that competence has no direct effect on MSME performance (H1 rejected) but positively affects organizational commitment (H2 accepted). Organizational commitment significantly influences performance (H3 accepted) and mediates the relationship between competence and performance (H4 accepted). Meanwhile, job satisfaction does not moderate the relationship between competence and performance (H5 rejected). These findings suggest that MSME performance improvement is more effectively achieved through strengthening organizational commitment derived from individual competence rather than job satisfaction alone. This study contributes to organizational behavior theory development and offers practical implications for enhancing human resource capacity among MSMEs in Central Java.

Keywords: competence; commitment; performance; job satisfaction; MSMEs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja UMKM di Jawa Tengah dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan moderasi. UMKM memiliki peran penting dalam perekonomian daerah, namun peningkatan kinerjanya masih menghadapi kendala pada aspek sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) melalui *software* IBM SPSS. Sampel sebanyak 80 pelaku UMKM diperoleh dengan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja UMKM (H1 ditolak), namun berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (H2 diterima). Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (H3 diterima) dan memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja (H4 diterima). Sementara itu, kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan antara kompetensi dan kinerja (H5 ditolak). Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja UMKM lebih efektif dicapai melalui penguatan komitmen organisasi yang tumbuh dari kompetensi individu, bukan semata melalui kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi dalam konteks UMKM serta rekomendasi praktis bagi peningkatan kapasitas SDM di Jawa Tengah.

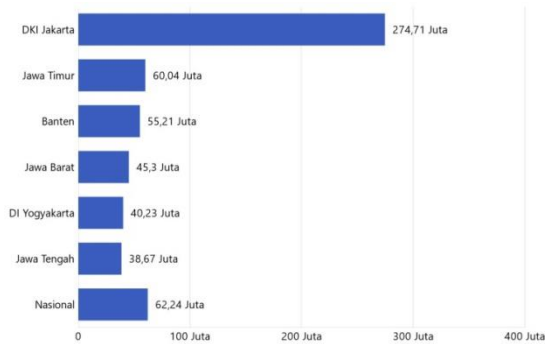
Kata kunci: kompetensi; komitmen; kinerja; kepuasan kerja; UMKM

1. Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia, termasuk di Jawa Tengah. Kontribusi UMKM tidak hanya pada penciptaan lapangan kerja, tetapi juga pada pertumbuhan ekonomi daerah. Namun, tantangan besar yang dihadapi UMKM adalah dalam meningkatkan kinerja UMKM secara berkelanjutan. Salah satu kunci penting untuk

mengatasi hal tersebut adalah peningkatan kompetensi dan komitmen UMKM, yang diyakini dapat mendorong kinerja yang lebih baik apabila dimoderasi oleh kepuasan kerja.

PDRB per Kapita 6 Provinsi di Pulau Jawa dan Nasional



Sumber: www.bps.go.id

Data diatas menunjukkan provinsi Jawa Tengah memberikan kontribusi yang paling kecil, hal ini mencerminkan bahwa UMKM di Jawa Tengah sebenarnya memiliki potensi besar untuk dikembangkan lagi, mengingat UMKM di Jawa Tengah jika diberdayakan dengan tepat, tentunya akan dapat berdampak pada kesejahteraan masyarakat. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Jawa Tengah memberikan kontribusi dalam perekonomian daerah dan nasional. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2021), UMKM berkontribusi lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap 97% tenaga kerja. Pulau Jawa merupakan wilayah dengan tingkat PDRB yang paling besar dan peningkatan setiap tahunnya. PDRB merupakan indikator yang banyak digunakan sebagai tolak ukur potensial ekonomi daerah. PDRB menunjukkan kemampuan suatu daerah dalam menghasilkan pendapatan yang ikut berpartisipasi dalam proses produksi di daerah tersebut melalui UMKM. (Tangkilisan, 2017).

Kompetensi UMKM mengacu pada kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya secara efektif. Penelitian oleh Anggriawan et al., (2023) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Hal ini sejalan dengan teori dari Spencer, L. M., & Spencer, S. M., (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi yang tepat akan meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana UMKM bersedia untuk setia dan berkontribusi kepada organisasi. Komitmen yang tinggi mendorong loyalitas dan tanggung jawab dalam bekerja. Menurut penelitian Sularso (2017) komitmen organisasi

perpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan.

Namun demikian, terdapat juga penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda. Misalnya, penelitian oleh Hayati et al., (2020) menemukan bahwa dalam konteks tertentu, komitmen organisasi tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja jika tidak didukung oleh faktor lain seperti kepemimpinan atau lingkungan kerja yang kondusif. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif terhadap pekerjaan, yang dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas UMKM. Penelitian oleh Syafruddin et al., (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Kepuasan kerja menjadi variabel penting yang dapat menjadi jembatan antara kompetensi, komitmen, dan kinerja (Robbins & Judge, 2013).

Dalam konteks UMKM di Jawa Tengah, yang memiliki karakteristik fleksibel namun seringkali menghadapi keterbatasan sumber daya manusia dan manajerial, penting untuk mengkaji bagaimana kompetensi berkontribusi terhadap kinerja pegawai UMKM melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, serta untuk melihat bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UMKM dengan peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi perlu dikaji secara mendalam mengingat besarnya pengaruh kondisi kerja, budaya organisasi, dan faktor psikologis terhadap motivasi UMKM.

Penelitian ini juga memperkaya literatur yang sebelumnya lebih banyak berfokus pada organisasi besar dan sektor publik. Dengan meneliti sektor UMKM, studi ini berkontribusi dalam memberikan rekomendasi strategis yang lebih tepat sasaran bagi pengembangan kapasitas SDM UMKM secara kontekstual di daerah Jawa Tengah.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan hipotesis

Teori Karakteristik Individu dan Sikap Kerja

Teori Karakteristik Individu dan Sikap Kerja oleh David McClelland menekankan bahwa perilaku kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motif-motif kebutuhan yang tertanam dalam dirinya. McClelland

mengidentifikasi tiga kebutuhan utama yang membentuk karakteristik individu dan memengaruhi sikap kerja (McClelland, 1973) yaitu:

1. *Need for Achievement* (nAch) – Kebutuhan untuk berprestasi. Individu dengan nAch tinggi cenderung memiliki dorongan kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas menantang dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka.
2. *Need for Affiliation* (nAff) – Kebutuhan untuk diterima dan menjalin hubungan sosial yang harmonis. Individu ini lebih suka bekerja dalam kelompok dan menghindari konflik.
3. *Need for Power* (nPow) – Kebutuhan untuk memengaruhi dan mengontrol orang lain. Orang dengan nPow tinggi cenderung cocok menjadi pemimpin dan mengambil keputusan penting.

Kinerja UMKM

Kinerja pegawai pada UMKM diukur berdasarkan pencapaian hasil kerja dalam konteks kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab. Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011).

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan dasar seseorang dalam hal pengetahuan, keterampilan, perilaku dan hal lain yang terkait dengan aturan yang dikeluarkan organisasi dan berdasar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Pramularso, 2018). Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan atribut pribadi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas kerja secara efektif. Kompetensi tidak hanya tentang "apa yang dilakukan", tetapi juga tentang "bagaimana cara melakukannya" sesuai standar organisasi (Sanghi, 2016).

Komitmen

Komitmen organisasi adalah tingkat kelekatan emosional, rasa memiliki, dan keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Teori tiga komponen oleh (Meyer & Allen, 1991), menyebutkan

komitmen terdiri dari afektif, kontinuan, dan normative. Komitmen organisasi merujuk pada hubungan pertukaran sosial antara individu dan organisasi. Menurut Social Exchange Theory (SET), individu yang merasa diperlakukan adil dan dihargai akan membalasnya dengan perilaku positif, termasuk loyalitas dan kinerja tinggi (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan dari tentang senang dan tidak terhadap pekerjaannya (Ian & Andia, 2022). Kepuasan kerja juga merupakan bentuk evaluasi emosional dan kognitif terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, gaji, atasan, dan peluang karier. Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan loyalitas dan produktivitas.

UMKM

UMKM adalah usaha yang dimiliki oleh individu atau badan usaha perorangan, dengan teknologi dan manajemen yang masih sederhana, dan sering kali mempekerjakan anggota keluarga sebagai (Al Farisi et al., 2022). UMKM tidak hanya berperan dalam menciptakan lapangan pekerjaan, tetapi juga dalam mendukung pemerataan pembangunan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Keberhasilan UMKM sangat bergantung pada akses terhadap modal, pelatihan, dan pasar yang lebih luas.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai UMKM

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor fundamental yang menentukan efektivitas kerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara optimal. Tanpa kompetensi, pegawai tidak mampu menjalankan peran sesuai standar organisasi. Pegawai UMKM dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai agar dapat meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, dan daya saing usaha. Penelitian menunjukkan bahwa UMKM dengan SDM berkompeten lebih mampu bertahan dan berkembang dibandingkan UMKM dengan SDM yang kurang kompeten.

Penelitian yang dilakukan oleh Malikah et al., (2024) menemukan bahwa kompetensi SDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja UMKM terasi di Sumatera Utara. Hasil ini sejalan dengan temuan sebelumnya Arini et al., (2023) kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDM meningkatkan kinerja UMKM di Bengkulu. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UMKM. Artinya, peningkatan kompetensi akan secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan UMKM.

H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UMKM

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi UMKM

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara efektif. Pegawai yang kompeten merasa lebih percaya diri, mampu menyelesaikan pekerjaan, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi. Pegawai dengan kompetensi tinggi lebih mudah menginternalisasi nilai-nilai organisasi dan menunjukkan loyalitas karena merasa perannya penting bagi keberlangsungan UMKM.

Studi yang dilakukan Permana et al., (2020) mengungkapkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan PT Perta Arun Gas. Jika kompetensi pegawai meningkat, maka komitmen organisasi juga meningkat. Komitmen organisasi yang kuat mendorong pegawai untuk bertahan dan berkontribusi lebih besar pada UMKM (Fitri & Widodo, 2022). Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai UMKM akan memperkuat komitmen organisasi. Dengan demikian, kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai UMKM. Peningkatan kompetensi akan memperkuat komitmen organisasi, yang pada gilirannya mendukung keberlanjutan usaha.

H2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai UMKM

Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, kesediaan berkorban, dan konsistensi dalam bekerja. Kinerja pegawai UMKM ditentukan oleh motivasi, disiplin, dan komitmen terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi lebih fokus pada pencapaian tujuan, sehingga produktivitas dan kualitas kerja meningkat.

Tampenawas et al., (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi bersama beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Sulawesi Utara. Hasil serupa diperoleh Kurniati et al., (2024) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Indonesia.

Jika komitmen organisasi tinggi, maka kinerja pegawai meningkat. Pegawai UMKM dengan komitmen organisasi rendah cenderung menunjukkan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UMKM. Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin baik kinerja pegawai dalam mendukung keberlanjutan UMKM.

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UMKM

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai UMKM dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Pegawai yang kompeten lebih mudah menginternalisasi nilai organisasi, sehingga komitmen meningkat. Komitmen yang tinggi mendorong pegawai bekerja lebih giat, loyal, dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Kajian yang dilakukan Hafid et al., (2022) mengungkapkan komitmen organisasi terbukti memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. Sejalan dengan temuan tersebut diperoleh Prabowo et al., (2025) kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Jika kompetensi pegawai tinggi, maka komitmen organisasi meningkat. Apabila komitmen organisasi

meningkat, maka kinerja pegawai meningkat. Oleh karena itu, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UMKM dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UMKM melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Artinya, kompetensi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi.

H4 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UMKM dengan Komitmen Organisasi melalui Variabel Mediasi

Pengaruh Kepuasan Kerja dalam memoderasi Kompetensi terhadap kinerja pegawai UMKM

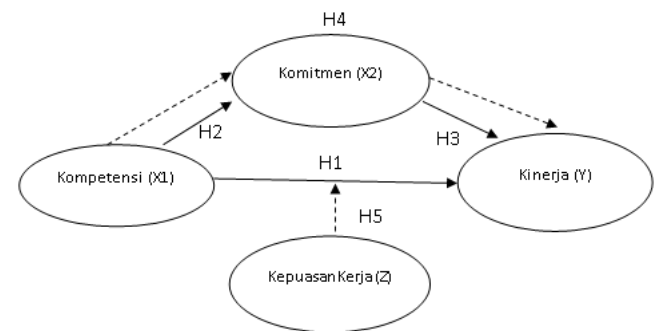
Kompetensi dapat mencerminkan sejauhmana kemampuan pegawai dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Kepuasan kerja menggambarkan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya lebih termotivasi, loyal, dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik. Kepuasan kerja dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Hasil penelitian Prabowo et al., (2025) menunjukkan kompetensi, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan, yang mana kepuasan kerja disebut sebagai faktor penting dalam memperkuat hubungan tersebut. Selain itu, temuan didukung oleh Ompusunggu et al., (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi maupun moderasi dalam hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai. Pegawai yang kompeten akan bekerja lebih baik bila mereka juga merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan kompetensi dan kinerja.

H5 : Kepuasan Kerja memoderasi Kompetensi terhadap kinerja pegawai UMKM

3. Model Penelitian

Model penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1
Model Penelitian

4. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan di lapangan dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan guna menguji bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja umkm dengan komitmen sebagai variabel mediasi dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Sumber data penelitian ini menggunakan data primer, data penelitian diambil dari jawaban responden yaitu UMKM di Jawa Tengah.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua UMKM yang berada di Jawa Tengah yang meliputi 29 Kabupaten dan 6 Kota. Penentuan jumlah sample menggunakan metode Malhotra, menurut (Malhotra, 2005), jika jumlah populasi jumlahnya tidak diketahui dengan jelas, maka jumlah sampel bisa dihitung dengan Rumus Malhotra digunakan dengan mengalikan jumlah sub-variabel dengan 5, atau lima kali jumlah sub-variabel. Dalam penelitian ini, jumlah populasi tidak diketahui. sub variable dalam penelitian ini sebanyak 16 indikator, terdiri dari 12 indikator variable independent dan variable moderasi dan 4 item indicator variable dependen, maka sampel minimal adalah $16 \times 5 = 80$ sampel responden.

5. Hasil dan Pembahasan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Jawa Tengah memiliki peran penting dalam menggerakkan perekonomian daerah. Kota ini dikenal sebagai salah satu pusat perdagangan dan industri di Jawa Tengah, dengan jumlah UMKM yang terus meningkat setiap tahunnya. Sektor UMKM di

Jawa Tengah mencakup berbagai bidang, seperti kuliner, kerajinan, tekstil, fashion, jasa, dan industri kreatif.

Pemerintah Kota Jawa Tengah melalui Dinas Koperasi dan UMKM aktif memberikan dukungan berupa pelatihan, pendampingan usaha, digitalisasi pemasaran, serta fasilitasi permodalan melalui kerja sama dengan lembaga keuangan. Selain itu, UMKM Jawa Tengah juga mulai memanfaatkan platform digital dan *e-commerce* untuk memperluas jangkauan pasar.

Tabel 1.
Lama Usaha Berjalan

No.	Range lama usaha	Jumlah	(%)
1	< 5 Tahun	18	22,5%
2	5-10 Tahun	45	56,25%
3	>10 Tahun	17	21,25%
Total		80	100%

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2025.

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengelompokan responden mengenai lama dalam berwirausaha, terlihat pada tabel 1. bahwa kategori pelaku usaha UMKM yang jumlahnya paling banyak dengan jumlah 45 atau 56,25% dari total responden adalah pelaku usaha yang telah memulai usahanya lima sampai sepuluh tahun (5-10 tahun).

Tabel 2.
Jenis Sektor Usaha

No.	Sektor Usaha	Jumlah	(%)
1	Pertanian, Peternakan, Kehutanan dan Perikanan	10	12,5%
2	Industri Pengolahan	25	31,25%
3	Perdagangan, Hotel dan Restoran	36	45%
4	Jasa - Jasa Swasta	9	11,25%
Total		80	100%

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2015.

Jenis sektor usaha pelaku UMKM menentukan harapan yang diinginkan pelaku usaha UMKM, berdasarkan hasil perhitungan dan pengelompokan responden mengenai jenis - jenis sektor, nampak terlihat pada tabel 2 bahwa kategori pelaku usaha UMKM dengan jenis sektor terbanyak adalah 36 atau sebesar 45% yaitu terdapat pada sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran.

Pengujian Instrumen

Uji Instrumen Penelitian pada penelitian ini menggunakan dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas mengukur instrumen penelitian (kuesioner) sudah tepat atau belum. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan Pearson Correlation, Sugiyono (2013) menyatakan bahwa jika nilai Signifikansi <0,05 maka item tersebut valid.

Tabel 3
Uji Validitas

No	Variabel	Item	Signifikansi	Keterangan
1	Kompetensi	X1.1	0.000	Valid
		X1.2	0.000	Valid
		X1.3	0.003	Valid
2	Kinerja Pegawai	Y1.1	0.000	Valid
		Y1.2	0.000	Valid
		Y1.3	0.000	Valid
		Y1.4	0.000	Valid
3	Kepuasan Pegawai	M1.1	0.000	Valid
		M1.2	0.000	Valid
		M1.3	0.000	Valid
		M1.4	0.000	Valid
		M1.5	0.000	Valid
4	Komitmen	Z1.1	0.000	Valid
		Z1.2	0.000	Valid
		Z1.3	0.000	Valid

Uji instrument penelitian yang kedua yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi instrumen penelitian jika instrument tersebut digunakan berulang, uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan nilai Cronbach's Alpha jika nilai tersebut diatas 0.60 maka instrument adalah reliabel.

Tabel 6
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi	0.801	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0.881	Reliabel
3	Kepuasan Pegawai	0.850	Reliabel
4	Komitmen	0.805	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas tentang hasil uji validitas seluruh variabel penelitian adalah valid karena nilai Pearson Correlation diatas 0.3. Berdasarkan tabel 4 tentang hasil uji reliabilitas seluruh variabel penelitian adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha diatas 0.6.

Hasil Uji Hipotesis**Tabel 7**
Uji Persamaan 1

Variabel Dependen	Variabel Independen	B	Sig.	Kesimpulan
Kinerja	Kompetensi	0.671	0.001	Signifikan

Berdasarkan hasil output diatas, didapatkan hasil variable Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, maka H1 diterima, H0 ditolak. Nilai koefisien sebesar 0.671 menandakan variable Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja

Tabel 8
Uji Persamaan 2

Variabel Dependen	Variabel Independen	B	Sig.	Kesimpulan
Komitmen	Kompetensi	0.804	0.001	Signifikan

Berdasarkan hasil output diatas, didapatkan hasil variable Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Komitmen, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, maka H2 diterima, H0 ditolak. Nilai koefisien sebesar 0.804 menandakan variable Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen.

Tabel 9
Uji Persamaan 3

Variabel Dependen	Variabel Independen	B	Sig.	Kesimpulan
Kinerja	Komitmen	0.689	0.001	Signifikan

Berdasarkan hasil output diatas, didapatkan hasil variable Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, maka H3 diterima, H0 ditolak. Nilai koefisien sebesar 0.689 menandakan variable Komitmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai UMKM

Tabel 10
Uji Path Analysis

Pengaruh	Path Coefficient	Sig.	Kesimpulan
X ₁ -> Y	0.671	0.001	Positif signifikan
Z -> Y	0.689	0.001	Positif signifikan
X ₁ -> Z -> Y	0.126	0.001	Positif signifikan

Pengujian hipotesis menggunakan *Path Analysis*, pengujian secara statistic setiap hubungan yang di hipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi regresi. Untuk menguji kekuatan pengaruh variable indeoenden terhadap dependen melalui variable intervening digunakan *Sobel Test*.

Berdasarkan hasil output diatas, diperoleh nilai signifikansi z sebesar $0.001 < 0.005$, maka H4 diterima, H0 ditolak. Maka variable komitmen mampu memediasi hubungan komitmen dan kinerja.

Tabel 11
Uji MRA

Variabel Dependen	Variabel Independen	B	Sig.	Kesimpulan
Kinerja	Kompetensi	-0.389	0.375	Tidak Signifikan
	Kompetensi*			Tidak
	Kepuasan	0.018	0.357	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji Moderated Regression Analysis, diketahui hasil interaksi variable Kepuasan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UMKM memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.357 (> 0.05) sehingga H5 ditolak, H0 diterima, nilai koefisien sebesar 0.18 maka berkesimpulan bahwa variabel Kepuasan tidak mampu memoderasi pengaruh variable Desain Kerja terhadap variable Kinerja Pegawai UMKM.

Pembahasan**Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai UMKM**

Kompetensi merupakan kemampuan dasar seseorang dalam hal pengetahuan, keterampilan, perilaku dan hal lain yang terkait dengan aturan yang dikeluarkan organisasi dan berdasar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Pramularso, 2018). Pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai UMKM, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu membantu pelaku usaha dalam mengambil keputusan yang tepat, mengelola sumber daya secara efektif, serta meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, peningkatan kompetensi secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja UMKM di Jawa Tengah. Penelitian yang dilakukan oleh Anggriawan et al., (2023)

membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan kapasitas teknis dan sikap kerja profesional.

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi UMKM

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu untuk bekerja secara efektif. Ketika pelaku UMKM memiliki kompetensi yang tinggi, mereka cenderung merasa lebih mampu, percaya diri, dan termotivasi dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, kompetensi tidak hanya mendukung kinerja, tetapi juga menciptakan perasaan kepemilikan dan keterikatan terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1991). Diterimanya hipotesis ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki seseorang, maka semakin kuat pula komitmennya terhadap organisasi.

Kompetensi yang baik membuat individu merasa lebih percaya diri dalam bekerja dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi usahanya. Hal ini memunculkan rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga meningkatkan komitmen terhadap keberhasilan UMKM. Adapun hipotesis ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Prayetno et al., (2025) dimana kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UMKM di Kota Dumai

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai UMKM

Komitmen organisasi merujuk pada hubungan pertukaran sosial antara individu dan organisasi. Menurut *Social Exchange Theory* (SET), individu yang merasa diperlakukan adil dan dihargai akan membalasnya dengan perilaku positif, termasuk loyalitas dan kinerja tinggi (Cropanzano & Mitchell, 2005). Komitmen yang kuat akan mendorong loyalitas dan dedikasi, yang pada akhirnya meningkatkan pencapaian target kerja. Diterimanya hipotesis ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh pelaku UMKM, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

Komitmen mendorong individu untuk bekerja lebih keras, bertahan dalam menghadapi tantangan, dan fokus pada pencapaian tujuan usaha. Dengan adanya komitmen yang kuat, pelaku UMKM akan berupaya menjaga kualitas kerja dan meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan oleh A'syaroh & Rijanti (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi meningkatkan kinerja dengan menjadi kekuatan pendorong internal bagi pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai UMKM dengan Komitmen Organisasi melalui Variabel Mediasi

Komitmen organisasi adalah tingkat kelekatan emosional, rasa memiliki, dan keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan meningkatkan tingkat produktifitas UMKM. Komitmen organisasi bertindak sebagai jembatan psikologis yang dapat memberikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai UMKM. Diterimanya hipotesis ini berarti bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui komitmen sebagai variabel mediasi.

Pelaku UMKM yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap usahanya, dan komitmen inilah yang kemudian mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, komitmen berperan sebagai jembatan yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja UMKM. Hal ini sesuai dengan teori tiga komponen oleh Meyer & Allen (1991) yang menyatakan bahwa hubungan psikologis seperti komitmen akan memediasi efek dari faktor internal (seperti kompetensi) terhadap output kerja (kinerja). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2024) hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai UMKM melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja dalam memoderasi Kompetensi terhadap kinerja pegawai UMKM

Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan dari tentang senang dan tidak terhadap pekerjaana (Ian & Andia, 2022). Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi harapanya dapat memperkuat peran kompetensi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya khususnya dari lingkup umkm, sehingga dapat meningkatkan kinerja UMKM. Ditolaknya hipotesis ini menandakan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan antara kompetensi dan kinerja. Artinya, meskipun pelaku UMKM memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, pengaruhnya terhadap kinerja tidak bergantung pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, kepuasan kerja bukanlah faktor yang menentukan seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja UMKM di Jawa Tengah. Penelitian oleh Kurniasyari & Subiyanto (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan antara kompetensi sumbar daya manusia dengan kinerja pegawai.

6.Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UMKM.
Pegawai dengan kompetensi tinggi mampu melaksanakan tugas secara efektif karena memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang mendukung peningkatan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja UMKM di Jawa Tengah.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
Kompetensi yang baik menumbuhkan rasa percaya diri dan tanggung jawab dalam diri pegawai, sehingga memperkuat komitmen terhadap organisasi. Pegawai yang kompeten cenderung memiliki rasa kepemilikan dan keterikatan yang tinggi terhadap keberhasilan UMKM.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UMKM.
Komitmen yang kuat menjadi pendorong loyalitas, motivasi, dan dedikasi pegawai

dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan menjaga kualitas hasil kerja, yang berimplikasi pada meningkatnya kinerja UMKM.

4. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai UMKM.
Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tidak hanya langsung, tetapi juga melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara signifikan.
5. Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai UMKM.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompetensi dan kinerja. Artinya, pengaruh kompetensi terhadap kinerja tetap terjadi meskipun tingkat kepuasan kerja pegawai berbeda-beda.

Daftar Pustaka

- Al Farisi, S., Iqbal Fasa, M., & Suharto. (2022). Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah*, 9(1), 73–84.
<https://doi.org/10.53429/jdes.v9iNo.1.307>
- Andri Prayetno, Jumiati Sasmita, & Mida Aprillina Tarigan. (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.
<https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.7173>
- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen

- afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6397>
- Arini, E., Onsardi, & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20–35. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.4833>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Fitri, & Widodo, S. (2022). PENGARUH Kompetensi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Jaya Jatinegara. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(2), 102–109. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i2.904>
- Hafid, H., Azis, A., Arwaty, E., & Sudirman. (2022). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(4), 731–738. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i4.12143>
- Ian, N. S., & Andia, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2).
- Khusnulailah A'syaroh, I., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 121–132. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.14892>
- Kurniasyari, I., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 5(2), 453–467. <https://doi.org/10.29408/jpek.v5i2.3672>
- Kurniati, D., Farida, R. D. M., & Putra, F. A. (2024). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bening*, 11(1), 179–193.
- Malikhah, I., Nst, A. P., Sari, Y., Sain, F. S., Pembangunan, U., & Budi, P. (2024). Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(September), 225–235. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21773>
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Persahaan*. Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence.” *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Ompusunggu, M. Z., Prabawani, B., & Dewi, R. S. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jateng Cabang Utama). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(3), 789–800. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2024.43681>
- Panca Dewi, I. G. A., Udayana Putra, I. B., Program Studi Magister Manajemen, Universitas Warmadewa, Suniastha

- Amerta, I. M., Program Studi Magister Manajemen, Universitas Warmadewa, Dharma Krisnadhi, M. A., & Program Studi Magister Manajemen, Universitas Warmadewa. (2024). The Role of Organizational Commitment in Mediation Effect of Compensation and Competency on Employee Performance. *JOURNAL OF ECONOMICS, FINANCE AND MANAGEMENT STUDIES*, 07(03). <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i3-14>
- Permana, B. S., Marbawi, & Qamarius, I. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG. *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA (J-MIND)*, 5(2), 9–25.
- Prabowo, A. D. R., Kusnilawati, N., & Santoso, D. (2025). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pengadilan Agama Wilayah Eks Karesidenan Semarang). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 15(2), 300–313. <https://doi.org/https://doi.org/10.52643/jam.v15i2.5429>
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 40–46.
- Sanghi, Seema. (2016). *Revolusi Kinerja Kepala Sekolah*. PT. Indeks.
- Tampenawas, B. B., Dotulong, L. O. ., & Pandowo, M. H. C. (2023). The Effect Of Workload, Organizational Commitment And Organizational Culture On Employee Performance At The Regional Office Cooperatives And Small, Medium Enterprises Of North Sulawesi Province. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 1108–1117. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52345>