

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KEUANGAN UMKM KULINER DI PALEMBANG

Marfinna Kho

marfinnakh99@gmail.com

Dewi Sri

dewi_sri@ukmc.ac.id

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan pada UMKM Kuliner. Jenis penelitian yang digunakan adalah model penelitian pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden dengan menyebarkan kuesioner atau daftar pernyataan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda. Dari hasil uji F menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja. Dalam hal ini bentuk hubungannya searah (positif) yang berarti jika variabel motivasi meningkat maka kinerja manajerial juga akan meningkat. Untuk uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja, motivasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Kata kunci: *Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja keuangan*

ABSTRACT

This research was conducted on Culinary SMEs. The type of research used is a quantitative approach research model by collecting data in the form of numbers. The sample used is 50 respondents by distributing questionnaires or a list of statements. Hypothesis testing is done by multiple regression analysis. From the results of the F test, it shows that there is a positive and significant influence between the motivational variables on performance. In this case the form of the relationship is unidirectional (positive) which means that if the motivation variable increases, managerial performance will also increase. For the t test, there is a positive and significant effect between motivation on performance, motivation on job satisfaction and a positive and significant effect.

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction, and Managerial Performance*

PENDAHULUAN

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi juga

merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer. Sedangkan definisi motivasi kerja dari Hasibuan, (2008:121) adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan”.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja yang baik harus didukung dengan karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan tersebut. Sehingga para karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan keahlian maupun kemampuan yang mereka miliki dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Untuk itu motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki ikatan yang erat terhadap kinerja para karyawan pada sebuah perusahaan maupun organisasi.

Hasil studi Rasmulia Sembiring (2016), Secara simultan motivasi dan kemampuan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kinerja UKM dan Secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan manajerial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja UKM. Faktor Motivasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja UKM dibandingkan dengan kemampuan manajerial. Hasil studi Lamsah (2018), menemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara motivasi dan kepuasan kinerja UKM kain sasirangan terhadap kinerja UKM. Motivasi yang diberikan oleh para pelaku usaha kepada karyawan terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan dan secara langsung mampu meningkatkan kinerja UKM. Walaupun secara langsung motivasi memiliki dampak yang lebih kuat terhadap kinerja UMKM, peran kepuasan kerja juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja UKM.

Menurut Robbins (2007:129), motivasi adalah proses kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai “suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)” Menurut Rivai dan sagala (2011:837)

motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Nawawi (2011:351) “Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan sesuatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan. Hal ini tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2007: 131) ada lima variabel yang berpengaruh pada produktivitas, yaitu kebutuhan fisiologis. Kebutuhan pokok manusia sehari-hari, misalnya kebutuhan akan makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya. Ini merupakan kebutuhan pokok untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok yaitu sandang, pangan, papan. Bagi karyawan yang dimaksud adalah kebutuhan akan gaji, uang lembur, hadiah-hadiah, dan fasilitas lainnya seperti rumah dinas, kendaraan, dan lain-lain.

Kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari sesuatu yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggap wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

Kebutuhan Sosial. Kebutuhan ini mencerminkan kebutuhan akan afiliasi dan memiliki teman. Acara-acara sosial perusahaan (seperti pesta liburan, tim-tim olahraga, menjadi sponsor kegiatan-kegiatan sosial masyarakat) menyediakan peluang-peluang sosialisasi.

Kebutuhan dihargai. Kebutuhan ini meliputi pemerolehan pengakuan dan status, yaitu dengan memberikan penghargaan seperti trofi dan sertifikat.

Kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mencapai potensi total yang bisa dipenuhi melalui pengembangan kecakapan, seperti pertemuan *sharing* ilmu antar karyawan, atau seminar di luar perusahaan.

Fahmi (2014 : 2), mengatakan bahwa kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Seperti dengan membuat suatu laporan keuangan yang telah memenuhi standar dan ketentuan

dalam SAK (Standar Akuntansi Indonesia) atau GAAP (General Accepted Accounting Principle) dan lainnya. Kinerja keuangan merupakan kondisi yang mencerminkan keadaan keuangan suatu perusahaan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang ditetapkan (Sawir, 2015).

Menurut Munawir (2014), dilaksanakannya pengukuran kinerja keuangan memiliki beberapa tujuan, yaitu untuk mengetahui tingkat likuiditas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangan pada saat ditagih. Untuk mengetahui tingkat solvabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikuidasi, yang mencakup baik kewajiban jangka pendek maupun kewajiban jangka panjang. Untuk mengetahui tingkat profitabilitas atau rentabilitas, yaitu menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu dengan menggunakan aktiva atau modal secara produktif. Dan untuk mengetahui stabilitas, yaitu menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menjalankan dan mempertahankan usahanya sehingga tetap stabil, kemampuan itu diukur dari kemampuan perusahaan membayar pokok hutang dan beban bunga tepat waktunya tanpa mengalami hambatan.

Selanjutnya menurut Munawir (2014), dengan tujuan tersebut, pengukuran atau penilaian kinerja keuangan mempunyai beberapa peranan bagi perusahaan diantaranya penilaian kinerja keuangan dapat mengukur tingkat biaya dari berbagai kegiatan yang telah dilakukan oleh perusahaan, untuk menentukan atau mengukur efisiensi setiap bagian, proses atau produksi serta untuk menentukan derajat keuntungan yang dapat dicapai oleh perusahaan yang bersangkutan, untuk menilai dan mengukur hasil kerja pada tiap-tiap bagian individu yang telah diberikan wewenang dan tanggung jawab, serta untuk menentukan perlu tidaknya digunakan kebijaksanaan atau prosedur yang baru untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009:74) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan. Imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kaswan (2012:283) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang bersifat positif maupun negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut pendapat Moh. As'ad (2004:115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan,

pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain. d. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Pengertian UMKM pada umumnya adalah usaha yang produktif yang dijalankan oleh individu atau suatu badan usaha dan memenuhi sebagai usaha mikro. Secara Definisi juga, mungkin ada banyak yang bingung perbedaan UMKM dan Startup, namun tidak perlu bingung karena Secara definisi di Undang- Undang yang ada di Indonesia, pada dasarnya landasan hukum dari Startup merupakan bagian dari UMKM Indonesia yang dikategorikan berdasarkan banyak / jumlah pendapatan yang didapatkan.

Beberapa ahli pernah menjelaskan tentang definisi UMKM, diantaranya adalah menurut Rudjito, pengertian UMKM adalah usaha yang punya peranan penting dalam perekonomian negara Indonesia, baik dari sisi lapangan kerja yang tercipta maupun dari sisi jumlah usahanya.

Menurut Ina Primiana, pengertian UMKM adalah pengembangan empat kegiatan ekonomi utama yang menjadi motor penggerak pembangunan Indonesia, yaitu: Industri manufaktur, Agribisnis, Bisnis kelautan, Sumber daya manusia

Selain itu, Ina Primiana juga mengatakan bahwa UMKM dapat diartikan sebagai pengembangan kawasan andalan untuk mempercepat pemulihan perekonomian untuk mewartahi program prioritas dan pengembangan berbagai sektor dan potensi. Sedangkan usaha kecil merupakan peningkatan berbagai upaya pemberdayaan masyarakat.

Menurut M. Kwartono, pengertian UMKM adalah kegiatan ekonomi rakyat yang punya kekayaan bersih maksimal Rp 200.000.000,- dimana tanah dan bangunan tempat usaha tidak diperhitungkan. Atau mereka yang punya omset penjualan tahunan paling banyak Rp1.000.000.000,- dan milik warga negara Indonesia.

Kriteria dari UMKM yang ada di Indonesia menurut Undang-Undang yaitu usaha mikro yang dapat diartikan sebagai suatu usaha ekonomi yang produktif milik individu atau badan usaha yang tentunya memenuhi ciri-ciri sebagai usaha mikro. Saat ini, usaha mikro di Indonesia sudah berkembang dengan pesat dan maju. Banyak wirausahawan yang mendirikan usaha mikro dan dengan adanya usaha mikro ini diharapkan bisa meningkatkan perekonomian yang ada di Indonesia.

Suatu usaha masuk dalam kriteria usaha mikro apabila badan usaha tersebut memiliki omset atau kekayaan bersih mencapai Rp 50.000.000,- tidak termasuk bangunan dan tanah. Selain itu, hasil dari

penjualan usaha mikro tersebut harus mencapai minimal Rp. 300.000.000,- dalam jangka satu tahun. Itulah usaha yang masuk dalam kriteria usaha mikro dan kriteria dari UMKM yang lainnya akan dibahas selanjutnya.

Memasuki kriteria yang UMKM yang kedua yaitu usaha kecil, yang biasa diartikan sebagai suatu usaha ekonomi yang produktif dan berdiri sendiri atau independen dan dimiliki oleh suatu kelompok atau perorangan badan usaha dan bukan cabang dari usaha utama. selain itu, usaha kecil juga dikuasai dan menjadi salah satu bagian baik secara tidak langsung maupun secara langsung dari usaha menengah. Usaha kecil saat ini sudah banyak di Indonesia dan memang Indonesia kini membutuhkan pebisnis. Adanya pebisnis di Indonesia akan mendongkrak ekonomi Indonesia menjadi lebih baik lagi. Selain itu, dengan adanya usaha kecil tersebut juga bisa menciptakan lapangan pekerjaan bagi yang membutuhkan. Saat kalian tidak mendapatkan pekerjaan apa salahnya jika mencoba untuk membuka lapangan pekerjaan.

Suatu usaha dikatakan usaha kecil apabila usaha tersebut memiliki kekayaan yang bersih mencapai Rp 50.000.000,- dengan kebutuhan yang dipakai maksimal Rp 500.000.000,-. Hasil penjualan yang didapat selama satu tahun mencapai minimal Rp 300.000.000,- dan maksimal Rp 2.500.000.000,-.

Usaha menengah merupakan kriteria dari UMKM yang terakhir, usaha menengah merupakan suatu usaha dalam ekonomi yang produktif dan bukan cabang dari usaha utama atau perusahaan pusat serta menjadi bagian secara tidak langsung maupun secara langsung bagi usaha kecil dan atau usaha besar. Selain itu, usaha menengah juga harus memenuhi kekayaan perusahaan minimal yang sudah di atur dalam undang-undang. Usaha mikro dan usaha kecil yang ada di Indonesia mungkin sudah sangat banyak, namun usaha menengah masih tidak terlalu banyak.

Padahal jika usaha mikro atau usaha kecil tersebut dimaksimalkan bisa menjadi usaha menengah dengan prospek yang menjanjikan. Adanya usaha menengah akan lebih membuat ekonomi di Indonesia menjadi lebih meningkat lagi. Banyaknya pebisnis yang ikut masuk dalam pasar di Indonesia akan membawa dampak yang baik bagi perekonomian yang ada di Indonesia. Tidak sedikit yang mendefinisikan bisnis menengah ini sebagai bisnis yang besar bagi sebagian masyarakat. Hal tersebut karena kekayaan dari usaha menengah mencapai Rp 500.000.000,- sampai Rp 10.000.000.000,- untuk saat ini dan tidak termasuk tanah serta bangunan. Dengan hasil penjualan tahunan harus mencapai Rp 2.500.000.000,- sampai Rp 50.000.000.000,-.

Ciri-ciri dan kriteria dari UMKM menurut Undang-Undang adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam usaha tersebut belum mumpuni. Tingkat pendidikan dari SDM yang ada di

usaha tersebut relatif rendah. Modal didapatkan dari non bank, padahal akan lebih baik dan legal jika modal bisa didapatkan dari bank atau kreditur. Usaha yang dijalankan biasanya belum memiliki izin usaha serta NPWP dan legalitas. Usaha yang dijalankan belum memiliki sistem administrasi yang lengkap dan segi keuangan juga belum dibedakan mana yang pribadi dan mana yang usaha. Lokasi usaha masih di daerah rumah bukan dan kurang strategis. Manajemen masih dilakukan secara sederhana. Pegawai atau karyawan yang dimiliki masih sedikit mungkin 5 sampai 10 orang. Belum masuk dalam impor dan ekspor walaupun ada masih sangat sedikit. Usaha yang dilakukan masih dalam cakupan yang kecil.

Motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja keuangan. Dengan adanya motivasi dari manajemen dan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini terjadi bukan saja secara individu tetapi juga dari organisasi yang ada. Kreatifitas, keandalan dan kualitas sumber daya manusia menjadi tumpuan satu organisasi. Dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan suatu motivasi dan kepuasan kerja seseorang untuk mencapai hasil kerja atau produktivitas.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu sehingga akan terjadi dinamika atau perubahan-perubahan setiap waktu yang harus diantisipasi agar tidak berkembang ke arah hal-hal yang bersifat negatif yang merugikan instansi. Tiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu pula sebaliknya.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012: 64). Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan model hipotesis, maka rumusan hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

H1: Diduga ada pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja keuangan.

H2: Diduga ada pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja keuangan secara tidak langsung.

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan

tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2012:9).

Populasi diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017 :117). Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2017 : 118) Terdapat dua cara dalam pengambilan sampel ini dengan acak atau tidak acak. Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pemilik UMKM yang berjumlah 50.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada pemilik pada UMKM di sekitar Jl. Beringin Janggut I, Kec. Ilir Timur I. Metode kuesioner digunakan untuk mendapatkan data-data variabel sesuai dengan kebutuhan dan dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan jawaban yang sesuai dengan keadaan responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer yaitu kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 50 kuesioner dengan tingkat persentase 100% dari total responden yang ada.

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 50 orang pemilik UMKM yang ada di sekitar Jl. Beringin Janggut, I Kec. Ilir Timur I, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan.

Semua kuesioner yang sudah terkumpul ditabulasi untuk tujuan analisis data. Data yang ditabulasi adalah semua tanggapan atau jawaban responden atas setiap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja keuangan. Data hasil tabulasi diolah dengan menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik variabel penelitian. Dan dapat diketahui informasi tentang standar deviasi, rentang teoritis masing-masing pertanyaan dan rentang aktual dari masing-masing responden.

Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson correlation* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel kinerja keuangan (Y), motivasi (X1), dan kepuasan kerja (X2) signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk kinerja keuangan UMKM tersebut valid.

Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (α) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen untuk masing-masing variabel adalah reliabel (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2016; 48).

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* seluruh variabel yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja keuangan lebih besar dari nilai alpha 0,05 (5%). Dengan demikian data untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal.

Untuk semua variabel independen dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 demikian juga untuk nilai *Variance Inflation Factor* semuanya lebih kecil dari 10. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Nilai probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, yang berarti dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang digunakan dalam persamaan regresi berganda (*goodness of fit model*). Berdasarkan hasil perhitungan komputer program SPSS diperoleh hasil F-Hitung $2.007 < F\text{-Tabel } 230$ dan nilai signifikansi sebesar $0,146 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibuat merupakan model regresi yang baik atau layak.

Uji statistik t adalah untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Sugiyono, 2017:226). Berdasarkan hasil perhitungan komputer program SPSS diperoleh hasil t-Hitung 0,907 dengan signifikansi sebesar $0,369 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (motivasi) memiliki tidak memiliki pengaruh langsung terhadap variabel dependen (kinerja keuangan).

Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan UMKM. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah 0,146. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* 0,008. Hasil ini didukung oleh hasil perhitungan nilai t hitung $0,907 > t\text{ Tabel } 1,677$. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja keuangan UMKM.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan UMKM. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah -0,321. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* 0,008. Hasil ini didukung oleh hasil perhitungan nilai t hitung $-2,002 > t\text{ Tabel } 1,677$. Hal ini menunjukkan bahwa

berdasarkan kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja keuangan UMKM.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja keuangan pada UMKM di Jl. Beringin Janggut I, Kec Ilir Timur I. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung (0,907) lebih kecil daripada t tabel (1,677) dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,369.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja keuangan pada UMKM di Beringin Janggut I, Kec. Ilir Timur I. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung (-2,002) lebih kecil daripada t tabel (1,677) dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,051.

Beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yaitu untuk penelitian yang selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap Kinerja Keuangan UMKM di sekitar Jl. Beringin Janggut I. Variabel lain yang mungkin bisa diteliti yaitu faktor internal yaitu pasar dan pemasaran, teknis produksi dan operasi atau faktor eksternal yaitu kebijakan pemerintah, aspek peranan lembaga terkait dan aspek sosial, budaya dan ekonomi.

Pada penelitian selanjutnya dapat menambah sampel-sampel yang ada untuk menghasilkan data yang lebih spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Lamsah, 2018. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja UKM. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol.2 No.2. Hal. 85-93.
- Nur Qomariah, 2016. Pengaruh Program Kemitraan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Kecamatan Bangil. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, Volume 16, No. 1. Hal. 145-159
- Rasmulia Sembiring, 2016. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Managerial Terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah di Kota Medan. *Jurnal SULTANIST*. Vol. 4, No. 1, Hal. 65-70.
- Sinta Ramadhita dkk, 2017. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus: Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten). *Jurnal Teknik Industri* Vol.5, No.2, Hal. 190-196
- Hendri dan Roy Setiawan, 2017. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Bahari Utama. *AGORA* Vol. 5, No. 1.
- Dinar Wahyudiati, 2017. Pengaruh Aspek Keuangan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Usaha Mikro

Kecil dan Menengah (UMKM) di Desa Kasongan, *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Rahadian Fernanda, 2016. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Desa Wisata Bobung Gunung Kidul Yogyakarta, *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Yayuk Wulandari, 2020. Pengaruh Penggunaan Informasi Akuntansi, Tingkat Pendidikan, Literasi Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan UMKM di Plaza Medan Fair, *Skripsi*. Universitas Pembangunan Panca Budi.

Mukmin, Nasihul, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di UKM Agronusa Mushroom, *Thesis*. Universitas Muhammadiyah Malang.

Bambang I. & Herman S., 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri UMKM di Wilayah D.I. Yogyakarta. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, Vol. V, No. 2. Hal. 15-26