

Nur Halifah Basir

(1) Peran Kecakapan Teknologi, self confidence, orientasi kewirausahaan dalam meningkatkan self-motivation dan kine...

-  Manajemen
-  Fak. Ekonomi dan Bisnis
-  LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3131231662

Submission Date

Jan 17, 2025, 10:15 AM GMT+7

Download Date

Jan 17, 2025, 10:25 AM GMT+7

File Name

LAPORAN_PENELITIAN_RISET211120283_-_Nur_Halifah_basir.docx

File Size

122.3 KB

17 Pages

4,979 Words

33,458 Characters

4% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 4%  Internet sources
- 2%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

4%	Internet sources
2%	Publications
0%	Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	journal.widyamanggala.ac.id	<1%
2	Internet	repository.unmuha.ac.id	<1%
3	Publication	Erni Unggul Sedya Utami, Bahri Kamal. "FAKTOR PENENTU TERBENTUKNYA BUDA...	<1%
4	Publication	Rian Klaudius Tumakaka, Verry Cyasmoro. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan B...	<1%
5	Internet	eprints.uny.ac.id	<1%
6	Internet	anyflip.com	<1%
7	Internet	digilib.esaunggul.ac.id	<1%
8	Internet	library.binus.ac.id	<1%
9	Internet	prosiding.arimbi.or.id	<1%
10	Internet	repositori.usu.ac.id	<1%
11	Internet	www.ejournal.imperiuminstitute.org	<1%

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis telah mengalami pergeseran besar sebagai akibat dari kemajuan teknologi digital, yang juga telah mengubah sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Bisnis kecil dan menengah (UMKM) di Indonesia memainkan peran strategis dalam perekonomian karena mereka merupakan pilar utama yang mendorong pertumbuhan ekonomi negara. Namun, karena tantangan globalisasi dan digitalisasi, pelaku UMKM harus memiliki keterampilan teknologi, keyakinan diri, dan orientasi kewirausahaan yang kuat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan mereka. Ini terutama berlaku untuk karyawan perempuan, yang seringkali menghadapi tantangan ganda di tempat kerja.

Salah satu kemampuan penting untuk menghadapi tantangan di era digital adalah kemampuan teknologi. Bisnis UMKM yang memiliki kemampuan untuk menguasai teknologi memiliki peluang yang lebih besar untuk menciptakan produk atau layanan baru, meningkatkan efisiensi operasional, dan memperluas jangkauan pasar (Toluwalase Vanessa Iyelolu et al., 2024). Namun, keyakinan diri, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan dan mengatasi hambatan, diperlukan sebelum kemampuan teknologi menjadi cukup.

Untuk mendukung orientasi kewirausahaan, keyakinan diri sangat penting. Orientasi kewirausahaan adalah sikap yang proaktif, inovatif, dan berani mengambil risiko dalam menjalankan bisnis (Trisna Negara et al., 2019). Dipercaya bahwa keahlian teknologi, keyakinan diri, dan orientasi kewirausahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan perempuan UMKM untuk berkontribusi lebih banyak pada pencapaian tujuan organisasi. Pada akhirnya, meningkatkan kinerja karyawan secara individu maupun tim sangat bergantung pada motivasi diri.

Banyak penelitian yang membahas bagaimana kecakapan teknologi dan orientasi kewirausahaan berdampak pada kinerja karyawan, tetapi hanya sedikit penelitian yang secara khusus membahas keyakinan diri sebagai faktor mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab perbedaan ini dengan mengidentifikasi bagaimana kecakapan teknologi, keyakinan diri, dan orientasi kewirausahaan berkorelasi satu sama lain dalam meningkatkan motivasi diri dan kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor UMKM. Hasilnya diharapkan dapat membantu pelaku UMKM meningkatkan daya saing mereka dengan meningkatkan keahlian teknologi, meningkatkan keyakinan diri mereka, dan menciptakan orientasi kewirausahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh kecakapan teknologi terhadap motivasi diri karyawan perempuan pelaku UMKM?
2. Bagaimana pengaruh self-confidence terhadap motivasi diri karyawan perempuan pelaku UMKM?
3. Bagaimana pengaruh orientasi kewirausahaan terhadap motivasi diri karyawan perempuan pelaku UMKM?

4. Bagaimana motivasi diri memediasi hubungan antara kecakapan teknologi, self-confidence, dan orientasi kewirausahaan dengan kinerja karyawan perempuan pelaku UMKM?
5. Bagaimana hubungan langsung antara motivasi diri dan kinerja karyawan perempuan pelaku UMKM?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kecakapan teknologi terhadap motivasi diri karyawan perempuan pelaku UMKM.
2. Menganalisis pengaruh self-confidence terhadap motivasi diri karyawan perempuan pelaku UMKM.
3. Menganalisis pengaruh orientasi kewirausahaan terhadap motivasi diri karyawan perempuan pelaku UMKM.
4. Menganalisis peran motivasi diri sebagai mediasi antara kecakapan teknologi, self-confidence, dan orientasi kewirausahaan terhadap kinerja karyawan perempuan pelaku UMKM.
5. Menganalisis hubungan langsung antara motivasi diri dan kinerja karyawan perempuan pelaku UMKM.

1.4 Urgensi Penelitian

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi mengingat peran strategis UMKM dalam mendorong perekonomian nasional. Di tengah era digitalisasi, keberhasilan UMKM sangat ditentukan oleh kemampuan pelaku usaha dalam memanfaatkan teknologi, meningkatkan kepercayaan diri, dan menerapkan prinsip kewirausahaan yang adaptif. Penelitian ini juga relevan untuk menjawab tantangan kesenjangan gender dalam dunia kerja, dengan memberikan perhatian khusus pada karyawan perempuan yang sering kali menghadapi hambatan lebih besar dalam pengembangan karier dan kontribusi kinerja.

1.5 Kontribusi Terhadap Ilmu Pengetahuan

Studi ini menunjukkan bahwa menggabungkan keahlian teknologi, keyakinan diri, dan orientasi kewirausahaan meningkatkan motivasi diri dan kinerja karyawan perempuan UMKM. Penemuan ini menawarkan kerangka teoritis yang relevan untuk pengelolaan sumber daya manusia di sektor UMKM, menawarkan bukti empiris untuk kebijakan pemberdayaan perempuan, dan menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut dalam konteks yang lebih luas.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kecakapan Teknologi

Kemampuan seseorang untuk menggunakan perangkat dan aplikasi teknologi secara efektif untuk membantu mereka dalam pekerjaan disebut kecakapan teknologi. Penelitian lain (Novotny et al., 2024) menemukan bahwa penguasaan teknologi meningkatkan efisiensi kerja dan memudahkan pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu, penelitian lain (de Mattos et al., 2024) menunjukkan bahwa kecakapan teknologi sangat penting untuk menciptakan inovasi yang berkelanjutan di industri UMKM dan memperluas peluang pasar.

2.2 Self-Confidence

Keyakinan diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan (Yağci, 2023). Penelitian ini sejalan dengan temuan lain (Purwani, 2022), yang menemukan bahwa keyakinan diri meningkatkan motivasi diri dan kinerja karyawan.

2.3 Orientasi Kewirausahaan

Kewirausahaan berarti menjadi proaktif, inovatif, dan berani mengambil risiko. Menurut (Hanaysha & Al-Shaikh, 2024), orientasi kewirausahaan mempengaruhi kemampuan pelaku usaha untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pasar. Selain itu, penelitian oleh (Kiyabo & Isaga, 2020) menemukan bahwa keberlanjutan dan daya saing usaha meningkat sebagai hasil dari orientasi kewirausahaan.

2.4 Self-Motivation

Dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi diri. Motivasi diri dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Nusraningrum et al., 2024). Studi lain (Cui et al., 2024) juga menekankan pentingnya motivasi diri dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kerja sama.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjukkan seberapa baik seseorang mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Menurut (Abuhantash, 2023), adopsi teknologi yang tepat dan pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah penelitian (Meida Arif et al., 2023) menemukan bahwa kepemimpinan dan elemen motivasi sangat memengaruhi kinerja karyawan.

2.6 Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini mengusulkan model empiris untuk menganalisis hubungan antara kecakapan teknologi, keyakinan diri, orientasi kewirausahaan, motivasi diri sendiri, dan kinerja karyawan perempuan pelaku UMKM di Luwu Utara. Penelitian ini dilakukan berdasarkan tinjauan literatur dan teori yang relevan. Berikut ini adalah hipotesis penelitian:

H1 Kecakapan Teknologi Dan Kinerja Karyawan

Kemampuan untuk menggunakan perangkat dan aplikasi digital untuk menyelesaikan tugas kerja disebut kecakapan teknologi. Studi menunjukkan bahwa teknologi penting, tetapi berdampak tidak langsung pada kinerja karyawan dan membutuhkan dukungan kepemimpinan dan strategi yang matang (Qiao et al., 2024). Selain itu, penelitian (Leuhery, 2024) menunjukkan bahwa teknologi tanpa pelatihan dan integrasi yang memadai cenderung tidak berdampak signifikan pada kinerja. Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

H1: Kecakapan teknologi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 Kecakapan Teknologi Dan Self-Motivation

Motivasi diri, juga dikenal sebagai motivasi diri, merujuk pada keinginan alami seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Studi menunjukkan bahwa penguasaan teknologi dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan, yang kemudian mendorong mereka untuk bekerja lebih keras (Hu, 2024). Dengan demikian hipotesis di ajukan sebagai berikut:

H2: Kecakapan teknologi signifikan terhadap self-motivation

H3 Self Confidence Dan Kinerja Karyawan

Rasa percaya diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka sendiri. Karyawan yang memiliki keyakinan diri tinggi memiliki kemampuan untuk mengambil inisiatif dan mengatasi tantangan dengan lebih baik, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja (Fang et al., 2019). Studi lain menunjukkan bahwa keyakinan diri meningkatkan inisiatif individu, sehingga meningkatkan kinerja (Mantha Dabuke et al., 2023). Oleh karena itu, hipotesis berikut dibuat:

H3: Self-confidence signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 Self Confidence Dan Self-Motivation

Rasa percaya diri juga memengaruhi motivasi diri. Sebuah penelitian (Dwi Lestari, 2022) menemukan bahwa orang yang percaya pada diri mereka sendiri memiliki pandangan positif tentang pekerjaan yang mereka lakukan, yang meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Kepercayaan diri meningkatkan komitmen pada tujuan (Han, 2021). Oleh karena itu, hipotesis berikut dibuat:

H4: Self-confidence signifikan terhadap self-motivation

H5 Orientasi Kewirausahaan Dan Kinerja Karyawan

Dalam bisnis, menjadi inovatif dan proaktif adalah bagian dari kewirausahaan. Namun, orientasi ini tidak berdampak signifikan pada kinerja (Cho & Lee, 2018). Ini terjadi tanpa dukungan pelatihan dan sumber daya. Faktor tambahan, seperti lingkungan tempat kerja, lebih berpengaruh (Citrva Arbyan Setyo Riyanto, 2022). Oleh karena itu, hipotesis berikut dibuat:

H5: Orientasi kewirausahaan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6 Orientasi Kewirausahaan Dan Self-Motivation

Studi telah menunjukkan bahwa sikap inovatif dalam kewirausahaan dapat mendorong orang untuk bekerja dengan motivasi tinggi (Batz Liñeiro et al., 2024); (Caputo et al., 2025), dan penelitian lain menunjukkan bahwa rasa pencapaian yang dihasilkan oleh keberanian mengambil risiko meningkatkan motivasi. Oleh karena itu, hipotesis berikut dibuat:

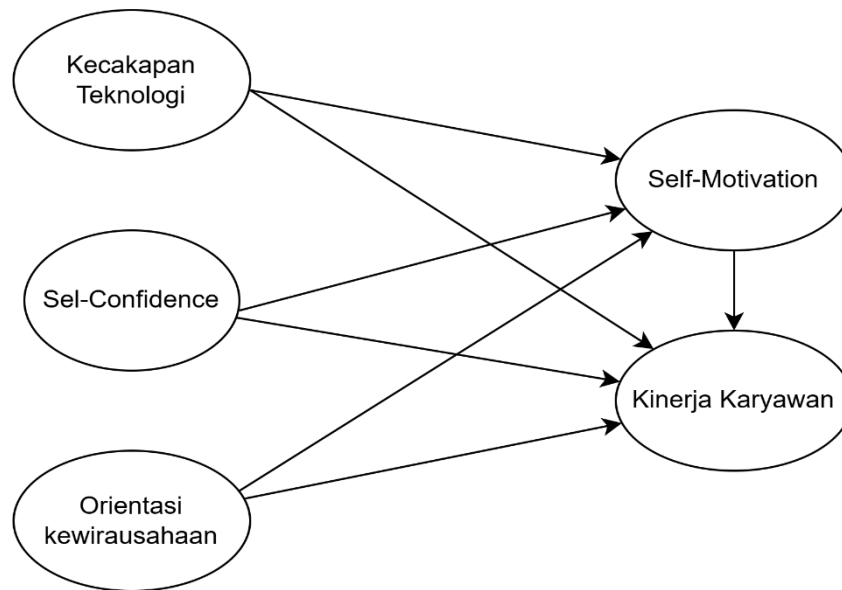
H6: Orientasi kewirausahaan signifikan terhadap self-motivation.

H7 Self-Motivation Dan Kinerja Karyawan

Faktor penting dalam meningkatkan produktivitas adalah motivasi diri (Bawa, 2017). Ditemukan bahwa orang yang termotivasi memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi (Kör, 2016), yang mendukung gagasan bahwa motivasi diri meningkatkan fokus dan dedikasi seseorang untuk pekerjaan mereka. Oleh karena itu, hipotesis berikut dibuat:

H7: Self-motivation signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB 3

METODE PENELITIAN

1.1 Desain Penelitian

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei, penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh keahlian teknologi, keyakinan diri, dan orientasi kewirausahaan terhadap motivasi diri dan kinerja karyawan UMKM. Desain penelitian ini bersifat eksplanatori, karena tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (keahlian teknologi, keyakinan diri, dan orientasi kewirausahaan) dan variabel dependen (motivasi diri dan kinerja karyawan).

1.2 Pupulasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan pelaku UMKM perempuan di Luwu Utara. Karena populasi penelitian ini tidak diketahui, penelitian ini menggunakan sampel non-probabilitas untuk mengumpulkan data. Karena jumlah sampel yang tidak dapat dihitung yang sangat besar, ini dianggap tepat. Dengan bantuan media sosial, responden diidentifikasi menggunakan teknik pengambilan sampel bola salju (Latan et al., 2021). Ada 330 orang yang mendaftar dari Luwu Utara. Namun, penelitian ini hanya menerima 240 tanggapan. Dalam analisis awal penelitian ini, lima puluh jawaban yang tidak lengkap dikeluarkan. Akibatnya, penelitian ini memiliki tingkat respons 57.58% dan ukuran sampel minimum dihitung dengan menggunakan rumus Slovin atau metode lain yang relevan dengan mempertimbangkan tingkat keyakinan 95% dan margin kesalahan 5%. Dengan demikian, 240 tanggapan telah dikumpulkan, memenuhi semua persyaratan penelitian. Menurut informasi yang ditemukan dalam karakteristik sampel penelitian (Tabel 3.1), mayoritas responden dalam penelitian ini berusia di bawah 25 tahun (57,3%), diikuti oleh kelompok usia 25-35 tahun (30%), dan hanya 3% dari kelompok usia 35-45 tahun. Jenis media sosial yang paling sering digunakan adalah Facebook (46,3%), diikuti oleh WhatsApp (26,8%), Instagram (22,8%), dan TikTok (4%). Sebagian besar responden menggunakan media sosial selama kurang dari 1 jam (41,67%) atau 1-2 jam.

Tabel 3.1. Deskripsi Responden

Variabel	Persentase (%)	Variabel	Persentase (%)
Usia		Jenis media sosial yang digunakan	
<25	137 (57,3%)	WhatsApp	64 (26,8%)
25-35	72 (30%)	Facebook	111 (46,3%)
35-45	7 (3%)	Instagram	55 (22,8%)
		TikTok	10 (4%)
Durasi waktu yang dihabiskan menggunakan media sosial			
<1 jam	134(41.67%)		
1-2 jam	101 (42%)		
2-4 jam	34 (14%)		
>4 jam	5 (2%)		

1.3 Item dan Skala Pengukuran

Dalam penelitian kuantitatif, skala dan alat pengukuran sangat penting, dan keduanya dapat memengaruhi hasil penelitian. Untuk menghasilkan hasil yang valid dan dapat dipercaya, konsep konstruksi yang diukur harus cukup tercakup oleh item pengukuran. Item pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah item yang telah digunakan dalam studi empiris sebelumnya karena menggunakan item yang telah terbukti valid lebih praktis daripada membuat item baru (Latan et al., 2021). Dalam penelitian ini, skala Likert tujuh poin digunakan untuk memeriksa sejumlah karakteristik yang terkait. Pada skala ini, ada tujuh tingkat penilaian, dengan nilai satu menunjukkan "Sangat Tidak Setuju" dan tujuh menunjukkan "Sangat Setuju".

Tabel 3.2. Item Pengukuran

Membangun	Pemuatan
<i>Cecakapan Teknologi</i> Diadaptasi dari Urbano Luna-Maldonado et al.,(2016). (Maldonado et al., 2016) $\alpha = 0.777$; CR = 0.871; AVE = 0.694	
Informasi Kompetensi Teknologi	0,898
Keterampilan Teknologi Umum	0,889
Penerapan Teknologi di Kelas	0,697
<i>Percaya Diri</i> , Diadaptasi dari Jerald Moneva dan Shiela Mae Tribunalo (2020). (Cano-Og Moneva & Tribunalo, 2020) $\alpha = 0.797$; CR = 0.880; AVE = 0.710	
Perasaan Bernilai	0,868
Kualitas Positif	0,814
Kemampuan Setara	0,884
Rasa Kegagalan	
<i>Orientasi Kewirausahaan</i> Diadaptasi dari Donatus Okhomina, (2010) (Okhomina, 2010) $\alpha = 0.771$; CR = 0.869; AVE = 0.691	
Kesukaan Tantangan Rumit	0,920
Keputusan dengan Informasi Terbatas	0,694
Penghargaan pada Keunikan	0,864
<i>Motivasi Diri</i> Diadaptasi dari Riza Faizal, Maman Sulaeman, (2019). (Lahumuddin et al., 2024) $\alpha = 0.880$; CR = 0.917; AVE = 0.734	
Adanya Hasrat	0,829
Keinginan Berhasil	0,913
Dorongan dan Kebutuhan dalam Belajar	0,842
Adanya Harapan dan Cita-Cita Masa Depan	0,841
<i>Kinerja Karyawan</i> Diadaptasi dari Widayati et al., (2017) (Lahumuddin et al., 2024) $\alpha = 0.913$; CR = 0.941; AVE = 0.802	
Kuantitas Hasil Kerja	0,963
Kualitas Hasil Kerja	0,937
Disiplin	0,940
Absensi	0,720

1.4 Prosedur pengumpulan data

Data dikumpulkan melalui beberapa proses. Pertama, kuesioner diterjemahkan dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia dan kemudian dikembalikan ke bahasa Inggris. Setelah itu, kuesioner didistribusikan kepada responden yang memenuhi kriteria (Hamid et al., 2022) . Ketiga, sebelum analisis dilakukan, data yang dikumpulkan diperiksa untuk memastikan validitas dan kelengkapannya.

Data dikumpulkan melalui beberapa langkah. Pertama, kuesioner diterjemahkan dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia dan kemudian dikembalikan ke bahasa Inggris. Selanjutnya, kuesioner didistribusikan kepada responden yang memenuhi kriteria (Hamid et al., 2022). Ketiga, sebelum analisis dilakukan, data yang dikumpulkan diperiksa untuk memastikan bahwa mereka benar dan lengkap.

Pada tahap ketiga, kami melakukan penyelidikan utama melalui distribusi kuesioner melalui email dan media sosial, serta pemberitahuan teks kepada responden. Salah satu cara terbaik untuk menjangkau banyak responden dengan biaya rendah dalam waktu yang singkat adalah metode ini (Latan et al., 2021); (Hamid et al., 2022).

Kami menyampaikan kepada responden bahwa nama dan identitas mereka akan dirahasiakan untuk menjaga kerahasiaan data yang diberikan selama penelitian dengan mengirimkan email dan pesan melalui media sosial secara teratur sebagai pengingat untuk meningkatkan jumlah respons. Data dikumpulkan selama lima bulan dari September 2024 hingga November 2024.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hipotesis penelitian diuji dengan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM), yang digunakan untuk menganalisis data penelitian (lihat Gambar 2.1). PLS memiliki kemampuan yang lebih baik untuk memodelkan hubungan simultan antara seluruh konstruk laten. Selain itu, metode ini dapat menangani kesalahan pengukuran dalam model struktural. Alasan ini menjadi alasan metode ini dipilih.

PLS-SEM juga sangat akurat dalam memprediksi, terutama untuk penelitian yang kompleks. Selain itu, teknik ini sangat bermanfaat dalam situasi di mana teorinya terbatas atau model struktural sulit dirumuskan (James et al., 2024).

Berikut adalah kriteria untuk evaluasi model struktural (outer model) menggunakan SEM-PLS:

- Pengujian keandalan melalui nilai keandalan komposit dan alfa Cronbach
- Validitas konvergen yang dapat diamati melalui faktor pemuatan dan nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE); dan
- Validitas diskriminan yang dapat dilihat dari korelasi antara konstruksi laten dan nilai akar kuadrat AVE.

Selain itu, uji reliabilitas dilakukan pada model pengukuran, atau model luar, untuk memastikan bahwa instrumen mengukur konstruk secara akurat, konsisten, dan tepat. Reliabilitas komposit, alpha Cronbach, dan rho_c digunakan untuk mengukur reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai semua indikator lebih besar dari nilai yang disarankan (> 0.70) (James et al., 2024). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik (lihat Tabel 3).

Validitas konvergen, yang menunjukkan sejauh mana ukuran (variabel manifes) dari konstruk tertentu saling berkorelasi, diuji dengan membandingkan nilai faktor pemuatan dengan aturan praktis (jika nilainya lebih dari 0,60) (Hamid et al., 2022). Hasilnya menunjukkan bahwa faktor pemuatan untuk semua konstruk lebih besar dari nilai yang disarankan, dan nilai AVE (Variasi Rata-rata Diekstraksi) untuk setiap konstruk juga melebihi ambang batas yang disarankan (jika nilainya lebih dari 0.50), sehingga validitas konvergen dapat diterima.

Ada dua metode yang digunakan untuk menilai validitas diskriminasi. Untuk memulai, kami menggunakan kriteria *Fornell-Larcker (1981)*, yang menetapkan bahwa akar kuadrat AVE dari setiap struktur harus lebih besar

daripada korelasi antara struktur tersebut dan struktur lainnya. Selanjutnya, untuk mengevaluasi validitas diskriminan dalam SEM berbasis varians, Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) digunakan sebagai metode tambahan. HTMT dianggap lebih sensitif daripada metode lain untuk menemukan validitas diskriminan (Henseler et al., 2015).

Semua konstruk yang digunakan dalam penelitian ini didukung oleh kedua kriteria *Fornell-Larcker* dan HTMT, karena nilai HTMT antara dua konstruk harus kurang dari 0.90 untuk menunjukkan validitas diskriminan (lihat 4.1).

4.1.1 Model struktural

Kriteria yang digunakan untuk menilai model struktural (inner model) menggunakan SEM-PLS adalah sebagai berikut :

- R-kuadrat yang digunakan untuk konstruksi dependen; dan
- Untuk mengetahui pada nilai signifikan, prosedur bootstrapping (nilai-t lebih besar dari >1.96) dan tingkat signifikan lebih besar dari 5%).
- Hasil evaluasi model struktural (inner model) yang dilakukan melalui prosedur bootstrapping untuk menguji hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini disajikan pada (Tabel 4.2).

Kualitas model struktural dinilai dengan menggunakan nilai R² dan Q² untuk konstruk laten dependen. Nilai Q² digunakan untuk mengevaluasi relevansi prediktif model, dengan nilai 0.75 menunjukkan model yang kuat, 0.50 menunjukkan model yang sedang, dan 0.25 menunjukkan model yang lemah (Latan et al., 2021). Nilai Q² juga digunakan untuk menentukan relevansi prediktif model: nilai Q² > 0 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif, sedangkan nilai Q² < 0 menunjukkan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R² untuk konstruk Motivasi Diri adalah 0,627, yang menunjukkan bahwa variabilitas konstruk Motivasi Diri dapat dijelaskan oleh Kecakapan Teknologi, Percaya Diri, dan Orientasi Kewirausahaan sebesar 62,7%, yang merupakan model dengan kekuatan sedang. Selain itu, nilai Q² untuk konstruk Motivasi Diri adalah 0,647 (lebih besar dari 0), yang menunjukkan bahwa model ini memiliki relevansi prediktif.

Nilai R² untuk konstruk Kinerja Karyawan adalah 0.553. Ini menunjukkan bahwa baik nilai R² maupun Q² mendukung kesimpulan bahwa model struktural yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas yang baik dan relevansi prediktif, karena variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Kecakapan Teknologi, Percaya Diri, dan Orientasi Kewirausahaan sebesar 53.3%, yang masuk dalam kategori model yang sedang.

Tabel 4.1. Reliabilitas, validitas konvergen dan diskriminan

Konstruksi	1	2	3	4	5
------------	---	---	---	---	---

Kecakapan teknologi (1)	0,833	0,842	0,831	0,857	0,896
percaya diri (2)	0,63	0,842	0,394	0,653	0,705
orientasi kewirausahaan (3)	0,63	0,842	0,831	0,7	0,459
Motivasi Diri (4)	0,846	0,842	0,831	0,857	0,762
Kinerja karyawan (5)	0,67	0,842	0,831	0,857	0,896

Catatan: Nilai pada diagonal dalam huruf miring adalah kuadrat dari varians rata-rata yang diekstraksi (AVE) dari setiap faktor. Nilai di bawah diagonal adalah korelasi antara faktor-faktor dan nilai diatas diagonal adalah rasio HTMT. 1 heterotrait-monotrait, interval kepercayaan kriteria tidak termasuk 1; HTMT (Henseler et al., 2015)

Tabel 4.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Koefisien jalur	t-Statistik	R ²	Q ²	p-Nilai	Keputusan
<i>Efek langsung</i>							
H1	KT → KN	0.042	0.515 ^{ns}			0.607 ^{ns}	Tidak Didukung
H2	KT → MD	0.365	5.525 ^{**}			0.000 ^{**}	Didukung
H3	PD → KN	0.400	4.028 ^{**}			0.000 ^{**}	Didukung
H4	PD → MD	0.300	5.585 ^{**}			0.000 ^{**}	Didukung
H5	OK → KN	-0,039	0.514 ^{ns}			0.607 ^{ns}	Tidak Didukung
H6	OK → MD	0,322	6.763 ^{**}			0.000 ^{**}	Didukung
H7	MD → KN	0,435	4.869 ^{**}			0.000 ^{**}	Didukung
<i>Efek tidak langsung</i>							
	KT → MD → KN	0.159	4.032 ^{**}			0.000 ^{**}	Didukung
	PD → MD → KN	0.130	4.331 ^{**}			0.000 ^{**}	Didukung
	OK → MD → KN	0.140	3.244 ^{**}			0.001 ^{**}	Didukung
	MD			0.627	0.647		
	KN			0.553	0.487		
<i>Efek total</i>							
	KT → MD	0.365	5.525 ^{**}			0.000 ^{**}	
	KT → KN	0.201	2.336 ^{**}			0.020 ^{**}	
	PD → MD	0.300	5.585 ^{**}			0.000 ^{**}	
	PD → KN	0.530	5.674 ^{**}			0.000 ^{**}	
	OK → MD	0.322	6.763 ^{**}			0.000 ^{**}	
	OK → KN	0.101	1.313 ^{ns}			0.189 ^{ns}	
	MD → KN	0.435	4.869 ^{**}			0.000 ^{**}	

Catatan: ** Secara statistik signifikan pada 5%; ^{ns}tidak signifikan. Nilai R² biasanya 0.75 untuk kategori kuat, 0.50 untuk kategori sedang, dan 0.25 untuk kategori lemah. Nilai aturan praktis Q² yang lebih tinggi dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif, sedangkan nilai aturan praktis Q² yang lebih rendah menunjukkan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif.

9

Hasil analisis koefisien jalur dengan metode PLS dan teknik bootstrapping menunjukkan bahwa Kecakapan Teknologi (H1) tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan ($\beta = 0,042$; $p > 0.05$). Namun, Kecakapan Teknologi (H2) memiliki hubungan positif dengan Motivasi Diri ($\beta = 0.365$; $p < 0.05$). Ini menunjukkan bahwa Kecakapan Teknologi mempengaruhi Motivasi Diri secara signifikan, tetapi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan secara langsung. Studi ini menunjukkan bahwa Percaya Diri (H3) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = -0,040$; $p > 0.05$), yang menunjukkan bahwa hipotesis ini dapat diterima. Percaya Diri (H4) juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi Diri ($\beta = 0,300$; $p > 0.05$), yang mendukung hipotesis ini. Sebaliknya, orientasi kewirausahaan (H5) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = -0,039$; $p < 0.05$). Selain itu, orientasi kewirausahaan (H6) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi diri ($\beta = 0,322$; $p < 0.05$), yang mendukung hipotesis ini. Terakhir, namun tidak kalah pentingnya, motivasi diri (H7) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,435$; $p < 0.05$). Secara keseluruhan, hipotesis penelitian ini didukung, sementara hipotesis lain tidak menunjukkan dampak yang signifikan terhadap temuan analisis.

4.2 Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana keahlian teknologi, keyakinan diri, dan orientasi kewirausahaan meningkatkan motivasi diri dan kinerja karyawan UMKM. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan SmartPLS, penelitian ini menemukan beberapa temuan penting yang akan dibahas dalam kerangka teoritis dan praktis.

1. Pengaruh Kecakapan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa keahlian teknologi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Ini menunjukkan bahwa meskipun penguasaan teknologi sangat penting, untuk mendukung kinerja diperlukan mediasi seperti pengembangan strategi atau motivasi diri. Teknologi hanyalah alat bantu, dan seberapa baik itu berfungsi tergantung pada bagaimana digunakan bersama dengan proses pelatihan dan kerja yang tepat. Sebagai contoh, jika karyawan termotivasi dan tahu bagaimana mengoptimalkan penggunaan perangkat lunak baru, penguasaannya akan berdampak besar.

2. Pengaruh Kecakapan Teknologi Terhadap Self-Motivation

Ditemukan bahwa kemampuan teknologi memengaruhi motivasi diri. Rasa percaya diri dan motivasi intrinsik karyawan meningkat ketika mereka tahu mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan menggunakan teknologi. Karyawan dapat menjadi lebih fokus dan termotivasi untuk mencapai target mereka jika mereka menggunakan aplikasi digital yang memudahkan manajemen tugas. Studi ini mendukung

hasil (Hu, 2024) bahwa penguasaan teknologi meningkatkan motivasi karena meningkatkan efisiensi kerja.

3. Pengaruh Self-Confidence Terhadap Kinerja Karyawan

Terbukti bahwa kepercayaan diri atau keyakinan diri seseorang sangat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang percaya pada kemampuan mereka cenderung lebih proaktif dalam menghadapi tantangan di tempat kerja, membuat keputusan penting, dan menyelesaikan tugas dengan baik. Keyakinan diri juga membantu mereka tetap produktif meskipun ada hambatan atau tekanan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian lain (Mantha Dabuke et al., 2023), yang menemukan bahwa keyakinan diri meningkatkan upaya dan kinerja.

4. Pengaruh Self-Confidence Terhadap Self-Motivation

Studi ini menunjukkan bahwa keyakinan diri memiliki pengaruh besar terhadap motivasi diri. Orang yang percaya pada kemampuan mereka lebih termotivasi untuk menetapkan dan mencapai tujuan kerja mereka. Keyakinan diri menciptakan energi yang positif, yang membantu mereka mengatasi situasi kerja yang sulit tanpa kehilangan fokus. Menurut (Dwi Lestari, 2022), kepercayaan diri memengaruhi motivasi intrinsik.

5. Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi kewirausahaan, seperti keberanian mengambil risiko dan sikap inovatif, tidak berdampak langsung pada kinerja karyawan. Ini mungkin karena lingkungan kerja tidak mendukung inovasi atau kreativitas. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya (Cho & Lee, 2018) yang menemukan bahwa orientasi ini tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan tanpa dukungan pelatihan dan sumber daya.

6. Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Self-Motivation

Motivasi diri dipengaruhi oleh orientasi kewirausahaan. Sikap proaktif dan inovatif dalam berwirausaha mendorong karyawan untuk mencoba hal-hal baru dan menghadapi tantangan kerja dengan lebih semangat. Hal ini mendukung penelitian yang menunjukkan bahwa sikap inovatif dalam kewirausahaan dapat mendorong orang untuk bekerja dengan semangat tinggi (Batz Liñeiro et al., 2024).

7. Pengaruh Self-Motivation Terhadap Kinerja Karyawan

Ditemukan bahwa motivasi diri memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi intrinsik yang kuat membuat orang bekerja lebih keras dan fokus untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi diri meningkatkan efisiensi dan dedikasi dalam bekerja. Menurut (Kör, 2016), motivasi diri adalah kunci untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecakapan teknologi meningkatkan motivasi diri karyawan secara signifikan, tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Keyakinan diri ditemukan sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi diri dan kinerja karyawan perempuan pelaku UMKM. Orientasi kewirausahaan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi diri, tetapi dampaknya terhadap kinerja tidak langsung. Terbukti bahwa motivasi diri berfungsi sebagai faktor mediasi penting dalam hubungan antara orientasi kewirausahaan, kecakapan teknologi, dan keyakinan diri dengan kinerja karyawan. Selain itu, hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dan motivasi diri menunjukkan betapa pentingnya dorongan intrinsik untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

5.2 Saran

Berikut adalah saran berdasarkan hasil penelitian ini:

Untuk melakukan penelitian lebih lanjut, peneliti harus melihat variabel tambahan, seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan, yang mungkin memengaruhi hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Selain itu, dengan menggunakan sampel yang lebih besar, peneliti dapat menghasilkan temuan yang lebih umum.

Pelaku UMKM harus memberikan pelatihan berkelanjutan yang meningkatkan kemampuan teknologi karyawan dan meningkatkan keyakinan diri melalui mentoring dan pelatihan soft skill, yang dapat meningkatkan motivasi diri dan meningkatkan kinerja berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuhantash, A. (2023). The Impact of Human Resource Information Systems on Organizational Performance: A Systematic Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 239–245. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1992>
- Batz Liñeiro, A., Romero Ochoa, J. A., & Montes de la Barrera, J. (2024). Exploring entrepreneurial intentions and motivations: a comparative analysis of opportunity-driven and necessity-driven entrepreneurs. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-024-00366-8>
- Bawa, M. A. (2017). EMPLOYEE MOTIVATION AND PRODUCTIVITY: A REVIEW OF LITERATURE AND IMPLICATIONS FOR MANAGEMENT PRACTICE. In *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom* (Vol. 12). <http://ijecm.co.uk/>
- Cano-Og Moneva, J., & Tribunalo, S. M. (2020). *Students' Level of Self-confidence and Performance Tasks*. <https://www.researchgate.net/publication/343568936>
- Caputo, A., Nguyen, V. H. A., & Delladio, S. (2025). Risk-taking, knowledge, and mindset: unpacking the antecedents of entrepreneurial intention. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 21(1). <https://doi.org/10.1007/s11365-024-01064-3>
- Cho, Y. H., & Lee, J.-H. (2018). Entrepreneurial orientation, entrepreneurial education and performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(2), 124–134. <https://doi.org/10.1108/apjie-05-2018-0028>
- Citrva Arbyan Setyo Riyanto, A. (2022). THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. In *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Cui, X., Yang, X., Ren, J., Lowry, P. B., & Du, T. C. ting. (2024). Enhancing team creativity among information technology professionals through knowledge sharing and motivational rewards: A self-determination perspective. *Data and Information Management*. <https://doi.org/10.1016/j.dim.2024.100075>
- de Mattos, C. S., Pellegrini, G., Hagelaar, G., & Dolfisma, W. (2024). Systematic literature review on technological transformation in SMEs: a transformation encompassing technology assimilation and business model innovation. *Management Review Quarterly*, 74(2), 1057–1095. <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00327-7>
- Dwi Lestari, U. (2022). When Occupational Self Efficacy and Intrinsic Motivation Influence on Job Satisfaction and Job Performance. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 6(1), 13–23. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.06.01.2>
- Fang, Y. C., Chen, J. Y., Wang, M. J., & Chen, C. Y. (2019). The impact of inclusive leadership on employees' innovative behaviors: The mediation of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 10(AUG). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01803>
- Hamid, R. S., Abror, A., Anwar, S. M., & Hartati, A. (2022a). The role of social media in the political involvement of millennials. *Spanish Journal of Marketing - ESIC*, 26(1), 61–79. <https://doi.org/10.1108/SJME-08-2021-0151>
- Hamid, R. S., Abror, A., Anwar, S. M., & Hartati, A. (2022b). The role of social media in the political involvement of millennials. *Spanish Journal of Marketing - ESIC*, 26(1), 61–79. <https://doi.org/10.1108/SJME-08-2021-0151>
- Han, Z. (2021). Exploring the Conceptual Constructs of Learners' Goal Commitment, Grit, and Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.783400>
- Hanaysha, J. R., & Al-Shaikh, M. E. (2024). Impact of entrepreneurial orientation, marketing capability, and market orientation on business sustainability and corporate reputation. *Discover Sustainability*, 5(1). <https://doi.org/10.1007/s43621-024-00401-4>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hu, X., & M. J. E. S. (2024). The Role of Digital Transformation in Enhancing Employee Motivation and Organizational Efficiency: A Study of Enterprise Management Strategies. *International Journal of Science and Engineering Applications*. <https://doi.org/10.7753/IJSEA1310.1014>
- James, K., Betty, N., Thaddeo, M. J., & Kirabira, J. B. (2024). Blood production factors affecting transfusion sustainability: A study by using smart PLS-SEM approach. *Journal of Open*

- Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(1).
<https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100247>
- Kiyabo, K., & Isaga, N. (2020). Entrepreneurial orientation, competitive advantage, and SMEs' performance: application of firm growth and personal wealth measures. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-020-00123-7>
- Kör, B. (2016). The mediating effects of self-leadership on perceived entrepreneurial orientation and innovative work behavior in the banking sector. *SpringerPlus*, 5(1).
<https://doi.org/10.1186/s40064-016-3556-8>
- Lahumuddin, M. Y. P., Hamid, R. S., & Qamaruddin, M. Y. (2024). The Effects of E-Performance and Digital Leadership on Self-Motivation and Employee Performance in MSMEs. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 23(2), 119–134. <https://doi.org/10.12695/jmt.2024.23.2.3>
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., & Lopes de Sousa Jabbour, A. B. (2021). Social Media as a Form of Virtual Whistleblowing: Empirical Evidence for Elements of the Diamond Model. *Journal of Business Ethics*, 174(3), 529–548. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04598-y>
- Leuhery, F. (2024). The Role of Technology in Employee Training and Development: A Systematic Review of Recent Advances and Future Directions Peran Teknologi dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Tinjauan Sistematis atas Kemajuan Terkini dan Arah Masa Depan. In *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)* (Vol. 1, Issue 3).
<https://journal.ppipbr.com/index.php/productivity/index>
- Maldonado, U. L., Breceda, H. F., Contreras, J. A. V., Fuentes, H. R., & Maldonado, A. I. L. (2016). Technological Skills in the Academic Performance of Students. *International Journal of Education and Practice*, 4(9), 234–242. <https://doi.org/10.18488/journal.61/2016.4.9/61.9.234.242>
- Mantha Dabuke, A., Rivai Zainal, V., Hakim, A., & Dabuke, A. M. (2023). *The Effect of Self-Ability and Self Confidence on Employee Performance: A Literature Review*.
<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i2>
- Meida Arif, E., Permana, U., Herlandi Putra, I., & Anantadjaya, S. P. (2023). Transformational Leadership, Work Motivation and Employee Performance. In *International Journal of Economics Development Research* (Vol. 4, Issue 3).
- Novotny, M., Dodds, R., & Walsh, P. R. (2024). Understanding the adoption of data-driven decision-making practices among Canadian DMOs. *Information Technology and Tourism*, 26(2), 331–345.
<https://doi.org/10.1007/s40558-023-00281-w>
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Okhomina, D. (2010). *Entrepreneurial orientation and psychological traits: the moderating influence of supportive environment*. <https://www.researchgate.net/publication/242748294>
- Purwani, S., & S. R. P. F. R. (2022). The Role of Self-Confidence in Mediating The Effects of Skill Practices and Training on Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 20(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020>
- Qiao, G., Li, Y., & Hong, A. (2024). The Strategic Role of Digital Transformation: Leveraging Digital Leadership to Enhance Employee Performance and Organizational Commitment in the Digital Era. *Systems*, 12(11). <https://doi.org/10.3390/systems12110457>
- Toluwalase Vanessa Iyelolu, Edith Ebele Agu, Courage Idemudia, & Tochukwu Ignatius Ijomah. (2024). Driving SME innovation with AI solutions: overcoming adoption barriers and future growth opportunities. *International Journal of Science and Technology Research Archive*, 7(1), 036–054. <https://doi.org/10.53771/ijstra.2024.7.1.0055>
- Trisna Negara, S., Selatan Helisia Margahana, S., & Selatan, S. (2019). SELF EFFICACY, SELF PERSONALITY AND SELF CONFIDENCE ON ENTREPRENEURIAL INTENTION: STUDY ON YOUNG ENTERPRISES. In *Journal of Entrepreneurship Education* (Vol. 22, Issue 1).
<https://www.bernas.id/64070-anak-muda-jogja-berpotensi->
- Yağci, İ. (2023). The effect of self-confidence levels of the students of the faculty of sports sciences and faculty of education on their decision-making skills. *African Educational Research Journal*, 11(1), 74–80. <https://doi.org/10.30918/AERJ.111.22.077>

