

## Pengaruh Pemberdayaan, Kewirausahaan, dan Self Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UKM Batik Tulis di Malang Raya

Dyah Aprilita Purwaningsih<sup>1\*</sup>, Ernani Hadiyati<sup>2</sup>, Sugeng Mulyono<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Magister Manajemen, Universitas Gajayana, Indonesia

Alamat: Jl. Mertojoyo Blok L, Merjosari, Lowokwaru, Kota Malang

Korespondensi Penulis: [aprilitadyah4266@gmail.com](mailto:aprilitadyah4266@gmail.com)

**Abstract.** Human Resources (HR) are a crucial asset for companies and must be effectively managed and developed to maximize performance and achieve the company's objectives. In this study, the focus is on Small and Medium Enterprises (SMEs), which undeniably play a vital role as the backbone of the national economy. This research aims to analyze the impact of empowerment, entrepreneurship, and self-efficacy on employee productivity in SMEs, specifically in Batik Tulis SMEs in Malang Raya. Additionally, the study seeks to identify the most dominant factor among these three variables in influencing employee productivity. The research employs multiple linear regression analysis, with data collected through questionnaires from 102 respondents selected using a census method. The findings indicate that empowerment, entrepreneurship, and self-efficacy have significant simultaneous and partial effects on employee productivity. However, self-efficacy was found to be the most dominant factor affecting employee productivity, contrary to the initial hypothesis that identified empowerment as the dominant variable. The novelty of this study lies in its discovery that self-efficacy has a significant influence on employee productivity.

**Keywords:** Entrepreneurship, Empowerment, Self-Efficacy.

**Abstrak.** Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan, sehingga perlu dikelola dan dikembangkan dengan baik agar dapat menjalankan tugasnya secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam penelitian ini, perusahaan yang dimaksud adalah Usaha Kecil Menengah (UKM), yang tak dapat dipungkiri memiliki peran vital sebagai pilar utama perekonomian nasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan, kewirausahaan, dan self efficacy terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM), khususnya pada UKM Batik Tulis di Malang Raya. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dominan di antara ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dari 102 responden yang dipilih secara sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan, kewirausahaan, dan self efficacy secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, variabel self efficacy ditemukan berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan, berbeda dengan hipotesis awal yang menyatakan pemberdayaan sebagai variabel dominan. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada temuan bahwa self efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci:** Kewirausahaan, Pemberdayaan, Self Efficacy.

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci yang menentukan kesuksesan dan keberlanjutan operasional sebuah organisasi, termasuk Usaha Kecil dan Menengah (UKM). UKM, sebagai salah satu pilar penting dalam perekonomian Indonesia, memerlukan pengelolaan SDM yang efektif agar dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja, sehingga dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan

Menengah (UMKM), serta Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2013, UKM di Indonesia memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian negara, baik dalam hal penyediaan lapangan kerja maupun kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2013), UKM di Indonesia mencakup lebih dari 99% dari total pelaku bisnis nasional dan berperan besar dalam menyerap tenaga kerja. Sektor ini menyumbang sekitar 56,7% terhadap PDB, yang menunjukkan betapa vitalnya peran UKM dalam perekonomian Indonesia.

Namun, meskipun kontribusinya besar, tidak sedikit UKM yang menghadapi tantangan besar dalam hal pengelolaan SDM, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sebagai contoh, banyak UKM yang terhambat dalam pengembangan manajerial, struktur organisasi yang kurang jelas, serta keterbatasan sumber daya finansial yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas SDM. Dalam konteks ini, pemberdayaan SDM menjadi faktor krusial yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pemberdayaan karyawan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kreativitas mereka, yang pada gilirannya akan memperbaiki kinerja dan efektivitas perusahaan (Pranarka & Vidhyandika, 1996; Karacoc, 2009).

Pemberdayaan, kewirausahaan, dan self-efficacy adalah tiga elemen yang diyakini dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UKM. Pemberdayaan berfungsi untuk memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat berkontribusi lebih besar dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap perusahaan (Chang & Liu, 2007). Sementara itu, kewirausahaan dalam UKM menjadi katalis untuk menciptakan inovasi dan mengelola risiko bisnis dengan lebih baik (Yusuf, 2006; Winardi, 2003). Karyawan yang memiliki sifat kewirausahaan cenderung lebih inovatif dan berani mengambil inisiatif dalam menghadapi masalah yang muncul, yang sangat penting dalam keberhasilan UKM. Di sisi lain, self-efficacy yang tinggi—keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi tugas dan tantangan—dapat meningkatkan daya tahan dan motivasi karyawan dalam bekerja (Lunenburg, 2011; Wulansari, 2001). Dengan adanya pengaruh dari ketiga faktor ini, produktivitas kerja karyawan UKM diharapkan dapat meningkat, yang pada akhirnya dapat membawa UKM menuju kesuksesan yang berkelanjutan.

Penelitian ini difokuskan pada UKM Batik Tulis di Malang Raya, yang terdiri dari Batik Blimbing, Batik Tulis Lintang, dan Batik Banteng Agung. Meskipun sektor batik memiliki potensi besar dalam pasar domestik maupun internasional, tantangan dalam

pengelolaan SDM yang efektif seringkali menghambat kemajuan mereka. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana pemberdayaan, kewirausahaan, dan self-efficacy mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di sektor UKM batik di Malang Raya.

Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk menganalisis bagaimana pemberdayaan, kewirausahaan, dan self-efficacy mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di UKM Batik Tulis di Malang Raya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mengenai pengaruh ketiga faktor tersebut dalam konteks UKM batik, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat digunakan oleh pengelola UKM untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas usaha mereka.

### **A. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh simultan pemberdayaan, kewirausahaan, dan self-efficacy terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Batik Tulis di Malang Raya?
- 2) Apakah terdapat pengaruh secara parsial pemberdayaan, kewirausahaan, dan self-efficacy terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Batik Tulis di Malang Raya?
- 3) Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Batik Tulis di Malang Raya?

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberdayaan, kewirausahaan, dan self-efficacy terhadap produktivitas kerja karyawan pada UKM Batik Tulis di Malang Raya. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan, kewirausahaan, dan self-efficacy terhadap produktivitas kerja karyawan pada UKM Batik Tulis di Malang Raya.
- 2) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh secara parsial pemberdayaan, kewirausahaan, dan self-efficacy terhadap produktivitas kerja karyawan pada UKM Batik Tulis di Malang Raya.
- 3) Untuk membuktikan dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UKM Batik Tulis di Malang Raya.

### **C. Signifikansi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor UKM, dan memberikan wawasan tentang bagaimana pemberdayaan, kewirausahaan, dan self-efficacy mempengaruhi produktivitas karyawan. Di sisi praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pengelola UKM Batik Tulis di Malang Raya dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui kebijakan yang berfokus pada pemberdayaan, kewirausahaan, dan penguatan self-efficacy. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah dan masyarakat, khususnya dalam pengembangan kebijakan yang dapat mendukung kemajuan UKM di Indonesia.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggali lebih dalam bagaimana ketiga variabel—pemberdayaan, kewirausahaan, dan self-efficacy—mempengaruhi kinerja karyawan UKM Batik Tulis di Malang Raya, serta memberikan gambaran yang lebih jelas tentang langkah-langkah yang dapat diambil oleh pengelola UKM untuk meningkatkan daya saing usaha mereka di pasar global yang semakin kompetitif. Penelitian ini juga akan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang berbasis pada pemberdayaan dan kewirausahaan untuk mencapai produktivitas yang optimal dalam sektor UKM.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Penelitian terdahulu tentang pemberdayaan, kewirausahaan, self-efficacy, dan produktivitas kerja di Usaha Kecil Menengah (UKM) menunjukkan pentingnya berbagai faktor yang mempengaruhi perkembangan dan keberlanjutan sektor ini. Beberapa penelitian yang relevan memberikan wawasan yang mendalam mengenai tantangan dan peluang yang dihadapi oleh UKM serta bagaimana faktor internal dan eksternal dapat berperan dalam meningkatkan kinerja mereka. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Tulus T. H. Tambunan pada tahun 2011 membahas perkembangan UMKM di Indonesia dan kendala-kendala yang dihadapi, seperti mahalnya bahan baku, kesulitan dalam pemasaran, dan keterbatasan modal. Meskipun pangsa Produk Domestik Bruto (PDB) dari UMKM lebih besar dibandingkan dengan usaha besar, produktivitas mereka cenderung rendah karena jumlah UMKM yang sangat banyak. Penelitian ini menunjukkan bahwa untuk

meningkatkan produktivitas, perlu adanya perhatian lebih terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh pelaku UMKM.

Penelitian oleh I Gusti Ketut Agung Ulupui (2013) mengungkapkan pentingnya hubungan antara self-efficacy, komitmen tujuan kewirausahaan, dan pertumbuhan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang lebih muda cenderung tumbuh lebih cepat, sementara perusahaan yang sudah lama berdiri sering mengalami penurunan dalam hal pertumbuhan. Self-efficacy terbukti berperan penting dalam mempengaruhi kinerja dan keberhasilan suatu perusahaan, terutama dalam kaitannya dengan komitmen terhadap tujuan kewirausahaan. Francis Okyere (2017) dalam penelitiannya menyoroti perbedaan antara kewirausahaan dan UKM. Meskipun keduanya sering digunakan secara bergantian, penelitian ini menegaskan bahwa kewirausahaan adalah proses yang menghasilkan UKM, yang pada gilirannya berperan penting dalam menciptakan lapangan pekerjaan, pendapatan, dan perubahan sosial, khususnya di negara berkembang.

Penelitian oleh Pudjowati Juliani dkk (2018) memberikan wawasan lebih lanjut mengenai pemberdayaan UKM, terutama di sektor batik. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan UKM berpengaruh positif terhadap keberlanjutan bisnis. Semakin tinggi tingkat pemberdayaan, semakin besar kemungkinan UKM untuk bertahan dan berkembang dalam jangka panjang. Omolara Eunice Abdul (2018) mengkaji keterampilan kewirausahaan di Nigeria dan Inggris, dan menemukan bahwa keterampilan seperti pemikiran kreatif, pemecahan masalah, dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pertumbuhan UKM. Hal ini menekankan pentingnya pengembangan keterampilan kewirausahaan untuk meningkatkan daya saing dan kinerja UKM di berbagai negara. Habiburahman dkk (2019) melakukan penelitian mengenai pemberdayaan dan pengembangan UMKM dengan menggunakan model regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan bahwa faktor internal, seperti manajemen, keuangan, dan pemasaran, merupakan faktor dominan yang mempengaruhi pemberdayaan UMKM. Selain itu, peran pemerintah daerah juga penting dalam memberikan dukungan eksternal bagi keberhasilan UMKM.

Selanjutnya, penelitian oleh Sri M. Setyawati dkk (2019) mengungkapkan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan self-efficacy kreatif dan kreativitas pemilik UKM. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan pemilik UKM untuk berinovasi dan mengembangkan bisnis mereka. Dari berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan,

keterampilan kewirausahaan, dukungan sosial, dan pengelolaan internal yang baik adalah faktor-faktor yang sangat mempengaruhi kesuksesan dan keberlanjutan UMKM. Penelitian-penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai tantangan dan potensi yang dimiliki oleh UKM, serta menunjukkan bahwa pengembangan faktor-faktor tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan keberlanjutan usaha.

Produktivitas kerja adalah indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan. Menurut International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2005), produktivitas kerja dapat dipahami sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya yang digunakan (input) dalam suatu periode tertentu. Sumber daya ini meliputi tanah, bahan baku, mesin, dan tenaga kerja. Produktivitas bukan hanya mencerminkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, tetapi juga kualitas dari hasil yang dihasilkan (Simamora, 2004).

Dalam konteks perusahaan, produktivitas kerja karyawan sangat mempengaruhi laba dan perkembangan organisasi. Dewan Produktivitas Nasional Indonesia, sebagaimana dijelaskan oleh Umar (2002), mengartikan produktivitas sebagai sikap mental yang mencerminkan upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan dari waktu ke waktu. Selain itu, produktivitas juga dipandang dalam dua dimensi: individu dan organisasi. Produktivitas individu berhubungan erat dengan karakteristik kepribadian dan sikap kerja individu (Kusnendi, 2003).

Ada berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan langsung dengan karyawan maupun dengan kondisi organisasi dan lingkungan kerja. Pandji Anoraga (2005) mengidentifikasi sepuluh faktor yang memengaruhi produktivitas, seperti pekerjaan yang menarik, upah yang kompetitif, keamanan kerja, etos kerja, dan sarana kerja yang mendukung. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor ini untuk menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas kerja yang tinggi.

Selain faktor-faktor tersebut, indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Ketepatan waktu sangat penting karena berkaitan langsung dengan efisiensi penggunaan sumber daya, terutama waktu, yang menjadi faktor penentu dalam mencapai kinerja optimal (Simamora, 2004).

Sementara itu, pemberdayaan karyawan merupakan konsep penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Conger dan Kanungo (1988) mendefinisikan pemberdayaan sebagai proses untuk meningkatkan rasa self-efficacy di kalangan anggota organisasi. Self-efficacy merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya

untuk mengatasi tantangan dan tugas yang dihadapi (Appelbaum & Hare, 1996). Pemberdayaan ini bertujuan untuk menghilangkan hambatan yang dapat mengurangi kinerja individu, serta memberikan otonomi dalam bertindak sesuai dengan peran yang dijalani. Menurut Thomas dan Velthouse (1990), pemberdayaan mencakup empat aspek: arti (meaning), kompetensi (competence), penentuan diri (self-determination), dan dampak (impact). Dimensi-dimensi ini mencerminkan pemahaman individu tentang tugasnya dan dampaknya terhadap organisasi. Selain itu, pemberdayaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, motivasi, dan loyalitas karyawan yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas (Chang & Liu, 2007).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berhubungan positif dengan produktivitas kerja. Karacoc (2009) menyatakan bahwa pemberdayaan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Meyerson dan Dewettinck (2012) juga menemukan bukti bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan yang mendorong pemberdayaan di antara karyawan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai melalui pemberdayaan yang meningkatkan rasa percaya diri dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, pemberdayaan juga mendorong karyawan untuk lebih kreatif dan mandiri, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja mereka (Cacioppe, 1998).

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di tiga UKM Batik Tulis yang ada di Malang Raya, yakni Batik Blimbing, Batik Tulis Lintang, dan Batik Tulis Banteng Agung. Lokasi Batik Blimbing terletak di Jalan Candi Jago No. 6, Kota Malang, Batik Tulis Lintang di Perumahan Griya Permata Alam Blok F 32, Karang Ploso, Kabupaten Malang, dan Batik Tulis Banteng Agung di Jalan Brantas No. 14, Kota Batu. Penelitian ini mencakup ketiga UKM tersebut karena dapat mewakili UKM Batik Tulis di wilayah Malang Raya, di mana terdapat fenomena fluktuasi produktivitas kerja di kalangan karyawan. Hal ini mendorong peneliti untuk menyelidiki pengaruh pemberdayaan, kewirausahaan, dan self-efficacy terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Dalam analisis data, peneliti menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti.

Rancangan penelitian ini bersifat explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan kausal antara beberapa variabel independen (pemberdayaan, kewirausahaan, dan self-efficacy) terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja. Data yang dikumpulkan adalah data primer melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UKM Batik Tulis di Malang Raya, yang terdiri dari 102 orang karyawan. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh karyawan yang ada menjadi responden dalam penelitian ini. Sampel yang diambil harus mewakili populasi yang diteliti, dengan jumlah sampel sebanyak 102 orang, sesuai dengan jumlah karyawan di ketiga UKM.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan dari ketiga UKM Batik Tulis yang menjadi objek penelitian. Kuesioner yang digunakan berbasis Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Skala Likert dalam penelitian ini menggunakan lima tingkatan, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap jawaban dari responden diberi skor dengan tingkatan tertentu, yaitu 5 untuk SS, 4 untuk S, 3 untuk N, 2 untuk TS, dan 1 untuk STS. Definisi operasional digunakan untuk memberikan penjelasan tentang variabel-variabel yang diuji dalam penelitian. Adapun variabel-variabel yang diuji antara lain:

- 1) Pemberdayaan (X1): Merujuk pada upaya untuk mengaktualisasikan potensi karyawan di UKM Batik Tulis. Indikatornya meliputi makna, kemampuan, pilihan, dan dampak.
- 2) Kewirausahaan (X2): Mengacu pada etos kewirausahaan yang diwujudkan dalam perilaku berusaha karyawan. Indikatornya mencakup percaya diri, berorientasi pada hasil, keberanian mengambil risiko, kepemimpinan, dan keorisinilan.
- 3) Self-Efficacy (X3): Mengacu pada keyakinan karyawan terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam mencapai tugas. Indikatornya adalah tingkat kesulitan tugas, kekuatan keyakinan, dan luas bidang perilaku.
- 4) Produktivitas Kerja (Y): Mencakup kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Indikatornya termasuk kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

## Uji Instrumen

Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya.

Uji Validitas: Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur dengan tepat apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, validitas diuji menggunakan teknik Corrected Item-Total Correlation.

Uji Reliabilitas: Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria penerimaan reliabilitas jika nilai alpha lebih besar dari 0.6.

Metode yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan analisis korelasi. Berikut persamaan regresi linier ganda pada penelitian kali ini :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana Y adalah produktivitas kerja, X1 adalah pemberdayaan, X2 adalah kewirausahaan, X3 adalah self-efficacy,  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$  adalah koefisien regresi, dan e adalah error.

### Uji Asumsi Klasik:

Uji Normalitas Menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji apakah data berdistribusi normal. Heteroskedastisitas Diuji dengan mengkorelasikan absolut residual dengan variabel bebas menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman. Multikolinieritas Diuji dengan memeriksa Variance Inflation Factor (VIF) dan koefisien korelasi antar variabel independen. Jika VIF lebih dari 10 atau koefisien korelasi lebih dari 0,70, maka terdapat multikolinieritas.

Selanjutnya pada penelitian kali ini juga menguji Analisis Korelasi Ganda, Pengujian korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Nilai koefisien korelasi yang lebih tinggi menunjukkan hubungan yang lebih kuat antar variabel. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): Untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang lebih besar dari 0.5 dianggap baik.

Untuk pengujian Hipotesis menggunakan Uji F untuk mengukur pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh individu setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. ini memuat rancangan penelitian meliputi disain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menguji validitas dan reliabilitas instrumen, serta memenuhi asumsi klasik dalam analisis regresi linier berganda. Validitas instrumen diukur dengan menguji korelasi Pearson pada tingkat signifikansi 5%, di mana item dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0.195. Hasilnya menunjukkan bahwa semua item pada variabel X1 (pemberdayaan), X2 (kewirausahaan), X3 (self efficacy), dan Y (produktivitas kerja) valid, karena nilai  $r$  hitung untuk setiap item lebih besar dari 0.195. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat diterima untuk analisis lebih lanjut.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Alpha Cronbach, dengan hasil bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien lebih besar dari 0.6, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat diandalkan. Variabel X1 (pemberdayaan) memiliki nilai koefisien 0.788, X2 (kewirausahaan) 0.869, X3 (self efficacy) 0.886, dan Y (produktivitas kerja) 0.840, semuanya memenuhi standar reliabilitas yang baik. Dengan instrumen yang valid dan reliabel, penelitian ini siap untuk melanjutkan analisis regresi linier berganda.

Dalam analisis regresi, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi kriteria yang diperlukan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan histogram, P-P plot, dan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.188, lebih besar dari  $\alpha$  (0.05), yang berarti sebaran residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah ragam residual homogen. Berdasarkan scatterplot, titik-titik residual tersebar acak di sekitar sumbu Y tanpa pola yang jelas, menunjukkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi, yaitu tidak ada heteroskedastisitas. Selanjutnya, uji multikolinieritas dilakukan dengan mengukur Variance Inflation Factor (VIF). Hasilnya menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1 (pemberdayaan), X2 (kewirausahaan), dan X3 (self efficacy) semuanya lebih kecil dari 10, yang mengindikasikan tidak adanya multikolinieritas yang signifikan antar variabel bebas. Dengan demikian, semua asumsi klasik—normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas—terpenuhi, dan model regresi linier berganda dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid dan reliabel, serta model regresi memenuhi asumsi klasik, sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini memberikan landasan yang kuat bagi tahap selanjutnya dalam mengevaluasi hubungan antar variabel yang diuji.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Pemberdayaan, Kewirausahaan, dan Self Efficacy) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja). Hasil analisis menggunakan SPSS 24 menunjukkan hubungan signifikan antara ketiga variabel independen dengan produktivitas kerja, dengan model regresi sebagai berikut:

$$Y = -4.844 + 0.219 X1 + 0.220 X2 + 1.339 X3 + ei$$

Tabel berikut merangkum hasil uji regresi linier berganda:

**Tabel 4.14: Ringkasan Uji Regresi Linier Berganda**

| Variabel               | B      | t-hitung | Signifikansi | Keterangan |
|------------------------|--------|----------|--------------|------------|
| Konstanta              | -4.844 |          |              |            |
| X1 (Pemberdayaan)      | 0.219  | 2.334    | 0.022        | Signifikan |
| X2 (Kewirausahaan)     | 0.220  | 3.879    | 0.000        | Signifikan |
| X3 (Self Efficacy)     | 1.339  | 13.291   | 0.000        | Signifikan |
| R = 0.860              |        |          |              |            |
| R <sup>2</sup> = 0.740 |        |          |              |            |
| F-hitung = 92.924      |        |          | 0.000        |            |
| t-tabel = 1.984        |        |          |              |            |

Berdasarkan uji F, diperoleh nilai F-hitung (92.924) lebih besar dari F-tabel (2.697) dengan signifikansi 0.000, yang menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji t mengungkapkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. X1 (Pemberdayaan) dengan t-hitung 2.334, X2 (Kewirausahaan) dengan t-hitung 3.879, dan X3 (Self Efficacy) dengan t-hitung 13.291, semuanya lebih besar dari t-tabel (1.984), serta memiliki nilai signifikansi di bawah 0.050, menunjukkan pengaruh positif yang signifikan.

Koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0.860 menandakan hubungan sangat kuat antara variabel independen dan dependen, sedangkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.740 menunjukkan bahwa 74% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel Pemberdayaan, Kewirausahaan, dan Self Efficacy.

**Tabel 4.15: Uji Dominan**

| <b>Peringkat</b> | <b>Variabel</b>    | <b>Beta</b> | <b>Pengaruh</b> |
|------------------|--------------------|-------------|-----------------|
| 1                | X3 (Self Efficacy) | 0.730       | Signifikan      |
| 2                | X2 (Kewirausahaan) | 0.214       | Signifikan      |
| 3                | X1 (Pemberdayaan)  | 0.124       | Signifikan      |

Berdasarkan uji dominan, variabel X3 (Self Efficacy) memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien Beta sebesar 0.730. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Self Efficacy berpotensi memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini meneliti pengaruh pemberdayaan, kewirausahaan, dan self-efficacy terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Batik Tulis di Malang Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara khusus, pemberdayaan, kewirausahaan, dan self-efficacy terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan, yang mencakup pemberian wewenang dan kesempatan untuk berkembang, terbukti meningkatkan produktivitas dengan memberikan karyawan rasa keberdayaan dan tanggung jawab yang lebih besar, sesuai dengan penelitian Hadiyati dan Mulyono (2017) yang menyatakan bahwa pemberdayaan UKM menjadi prioritas dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Selain itu, kewirausahaan berperan dalam meningkatkan kreativitas dan keterampilan karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan penjualan dan daya saing UKM, sejalan dengan penelitian Abdul (2018). Keterampilan kewirausahaan, seperti pemecahan masalah dan komunikasi, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Self-efficacy, atau keyakinan individu terhadap kemampuannya, ditemukan sebagai faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan teori Kreitner dan Kinicki (2000) yang menyatakan bahwa individu dengan self-efficacy tinggi akan memiliki motivasi lebih besar dan mencapai kinerja lebih baik. Peningkatan self-efficacy ini menciptakan kepercayaan diri yang tinggi, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Namun, penelitian ini juga menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan hipotesis awal yang menganggap pemberdayaan sebagai faktor dominan. Sebaliknya, self-efficacy menunjukkan pengaruh yang lebih besar, yang sesuai dengan teori motivasi Herzberg yang memisahkan faktor pemeliharaan dan motivasi dalam memotivasi karyawan. Faktor motivasi yang terkait dengan pencapaian dan pengakuan karyawan terbukti lebih berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan, kewirausahaan, dan self-efficacy secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Batik Tulis di Malang Raya. Di antara ketiga variabel tersebut, self-efficacy memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan diri yang tinggi pada individu dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan UKM Batik Tulis.

Selain itu, beberapa saran yang dapat diambil berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya terkait pemberdayaan, kewirausahaan, dan self-efficacy dalam konteks UKM. Penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif agar dapat memperoleh hasil yang lebih beragam dan memperkaya khazanah ilmu pengetahuan. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi bagi pemerintah dan UKM Batik Tulis. Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan anggaran dan program pelatihan untuk memberdayakan masyarakat, khususnya dalam rangka meningkatkan keterampilan membatik dan menciptakan lapangan kerja. Kerja sama antara UKM Batik Tulis dengan lembaga pendidikan dan pemerintah perlu diperkuat untuk meningkatkan kewirausahaan serta menciptakan tenaga kerja produktif. Program sosialisasi untuk meningkatkan self-efficacy juga sangat diperlukan agar karyawan lebih percaya diri dan meningkatkan kinerjanya.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti keterbatasan dalam waktu, penyebaran kuesioner, serta cross-checking data dengan responden. Selain itu, cakupan wilayah yang terbatas juga menjadi faktor yang mempengaruhi hasil penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas area penelitian dan menambah variabel untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif, serta menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan pandangan yang lebih mendalam mengenai UKM Batik Tulis di Malang Raya. Kesimpulan ditulis secara singkat yaitu mampu menjawab tujuan atau permasalahan penelitian dengan menunjukkan hasil penelitian atau pengujian hipotesis penelitian, **tanpa** mengulang pembahasan. Kesimpulan ditulis secara kritis, logis, dan jujur berdasarkan fakta hasil penelitian yang ada, serta penuh kehati-hatian apabila terdapat upaya generalisasi. Bagian kesimpulan dan saran ini ditulis dalam bentuk paragraf, tidak menggunakan

penomoran atau *bullet*. Pada bagian ini juga dimungkinkan apabila penulis ingin memberikan saran atau rekomendasi tindakan berdasarkan kesimpulan hasil penelitian. Demikian pula, penulis juga sangat disarankan untuk memberikan ulasan terkait keterbatasan penelitian, serta rekomendasi untuk penelitian yang akan datang.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Abdul, O. E. (2018). Entrepreneurial skills and growth of small and medium enterprise (SMEs): A comparative analysis of Nigerian entrepreneurs and minority entrepreneurs in UK. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 8(5), 28–46.
- Anoraga, P. (2005). *Manajemen bisnis* (Cetakan ketiga). Jakarta: Rineka Cipta.
- Applebaum, S. H., & Hare, A. (1996). Self-efficacy as a mediator of goal setting and performance: Some human resource applications. *Journal of Managerial Psychology*, 11(3), 33–47.
- Azwar, S. (2001). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122–147.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Clinical and Social Psychology*, 4, 359–373.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117–148.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71–81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy and health behavior. In A. Baum, S. Newman, J. Wienman, R. West, & C. McManus (Eds.), *Cambridge handbook of psychology, health, and medicine* (pp. 160–162). Cambridge: Cambridge University Press.
- Brotoharsojo, H., & Wungu, J. (2003). *Tingkatkan kinerja perusahaan dengan merit system*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Bygrave, W. D. (1994). *The portable MBA in entrepreneurship*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Cacciope, R. (1998). Structured empowerment: An award-winning program at The Brunswood Resort. *Leadership and Organization Development Journal*, 19(5), 264–274.

- Cahyono, Y. T., & Lestiyana, I. M. (2007). Pengaruh perencanaan dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Surakarta. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 222–223.
- Chang, L. C., & Liu, C. H. (2007). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(10), 1442–1448.
- Chang, L., & Liu, C. H. (2008). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(10), 1442–1448.
- Chehrazi, & Shafizadeh, R. (2016). The relationship of empowerment and job satisfaction productivity of employees of education system in Ahwaz. *International Journal of Learning & Development*, 6(1), 11–24.
- Coleman, H. J. (1996). Why employee empowerment is not just a fad. *Leadership and Organization Development Journal*, 17(4), 29–36.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*. Harper and Row.
- Engko, C. (2006). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self-esteem dan self-efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1–12.
- Engko, C. (2008). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self-esteem dan self-efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1–12.
- Geoffrey, G. M., et al. (1996). *Kewirausahaan teori dan praktek*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Presindo.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinant and malleability. *Academy of Management Review*, 17, 183–211.
- Hadiyati, E., & Mulyono, S. (2017). Model of MSME's competitiveness and performance excellent product in Indonesia: An approach of government policy. *International Journal of Business and Social Science*, 8(2), 99–108.
- Hanasya, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Edisi kedua, Cetakan kedelapan belas)*. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF Yogyakarta.

- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herjanto, E. (2007). *Manajemen operasional*. Jakarta: Grasindo.
- Juliani, P., et al. (2018). The influence of SME empowerment towards sustainability of batik business: A study of handmade mangrove batik SME at Surabaya, Indonesia. *RJOAS*, 4(76), 143–149.
- Karacoc, N. (2009). Employee empowerment and differentiation in companies: A literature review and research agenda. *Enterprise Risk Management*, 1(1), 1–12.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2000). *Organizational behavior (5th ed.)*. North America: McGraw Hill.
- Kusnendi. (2003). *Ekonomi sumber daya manusia*. Jakarta: PPUT.
- Lunenburg, F. C. (2011). Organizational culture-performance relationships: Views of excellence and Theory Z. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, 29(4), 1–9.
- Luthans, F. (2014). *Organizational behavior (11th ed.)*. Singapore: McGraw-Hill.