

## **Analisis Pemberdayaan Pegawai dan Kinerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai di UMKM Galeri Belva Batik Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan**

**Mochammad Hazanal Bulqiyah<sup>1</sup>, Gendut Sukarno<sup>2</sup>**

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur  
[rickyhazanal0@gmail.com](mailto:rickyhazanal0@gmail.com)<sup>1</sup>, [sukarnogendut@yahoo.com](mailto:sukarnogendut@yahoo.com)<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) currently have an important role to play in improving the country's economy, both developed and developing countries. The purpose of holding this study is to find out the correlation of employee empowerment and employee performance on employee welfare at the Belva Batik Gallery SMEs. Furthermore, the researchers used quantitative research as a type of this research in which the questionnaire was used as a means of measuring the answers of the respondents. The population used by the researcher is the employees of the Belva Batik Gallery UMKM as many as 100 people. Then in collecting samples, namely non-probability sampling technique and purposive sampling method, so that the sample used by the researcher was 80 employees and the margin of error was 5%. After being answered by the respondent, the answer will be analyzed using Smart PLS (Partial Least Square) to test the level of validity and reliability of an indicator and research variable which is included in the outer and inner models. The results of this study conclude that employee empowerment has a positive and insignificant effect on employee welfare and employee performance has a positive effect on employee welfare*

**Keywords: Employee Empowerment, Employee Performance, Employee Welfare**

### **ABSTRAK**

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) saat ini mempunyai peran yang penting untuk meningkatkan perekonomian negara, baik negara yang sudah maju maupun negara yang sedang berkembang. Tujuan dari diadakannya studi ini yakni agar dapat mengetahui korelasi daripada pemberdayaan pegawai dan kinerja pegawai terhadap kesejahteraan pegawai di UMKM Galeri Belva Batik. Selanjutnya peneliti menggunakan penelitian kuantitatif sebagai jenis penelitian ini yang mana kuesioner sebagai alat pengukur jawaban dari responden. Populasi yang dipergunakan oleh peneliti yakni para pegawai UMKM Galeri Belva Batik sebanyak 100 orang. Yang kemudian dalam mengumpulkan sampel yakni teknik non probability sampling dan metode purposive sampling, sehingga sampel yang dipergunakan peneliti sebanyak 80 pegawai dan margin eror 5%. Setelah dijawab oleh responden, jawaban tersebut akan dianalisis dengan mempergunakan Smart PLS (Partial Least Square) untuk menguji tingkat kevalidan dan reliabelnya suatu indikator dan variabel penelitian yang mana hal tersebut termasuk kedalam outter dan inner model. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif tidak signifikan pada kesejahteraan pegawai dan kinerja pegawai berpengaruh positif pada kesejahteraan pegawai.

**Kata Kunci: Pemberdayaan Pegawai, Kinerja Pegawai, Kesejahteraan Pegawai.**

## **PENDAHULUAN**

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) saat ini mempunyai andil yang signifikan untuk meningkatkan perekonomian suatu negara, dimana peran tersebut tidak hanya untuk negara berkembang melainkan juga bagi negara yang telah maju. Didasarkan data yang telah dipublikasikan Badan Pusat Statistik (BPS) sebagaimana dikutip oleh Wahyuningsih et al. (2017) memperlihatkan bahwa sebanyak 97% UMKM dapat meminimalisir jumlah penduduk yang pengangguran di negara kita ini. Tidak hanya itu, UMKM juga berperan sebagai salah satu sumber pendapatan negara yang bersumber dari devisa ekspor non migas (Tambunan dalam Samosir, 2016). Selain itu Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikutip oleh Bahri (2019) memperlihatkan bahwa UMKM yang mencapai 52,2 juta atau setara dengan 98,87% yang telah memberikan andil yang nyata untuk melakukan penyerapan tenaga kerja yang hingga 96,2 juta tenaga kerja. Artinya dari data-data yang telah dijelaskan diatas memperlihatkan bahwa UMKM secara nyata dan terbukti dapat meningkatkan perekonomian negara.

Pulau Madura selain terkenal dengan tradisi karapan sapi juga terkenal dengan batik tulisnya. Batik tulis di pulau Madura dihasilkan oleh 3 kabupaten yang ada, yaitu Bangkalan, Pamekasan, dan Sumenep. Galeri Belva Batik merupakan salah satu UMKM di Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan yang bergerak dibidang batik tulis khas Madura. Galeri Belva Batik telah memiliki 100 pegawai yang harus diperhatikan untuk dikembangkan agar sebuah usaha dapat berhasil. Namun pada realita yang ada UMKM ini masih terdapat kendala didalamnya.

Dalam upaya mengembangkan UMKM tentunya tidak terlepas dari kinerja pegawai UMKM yang harus selalu ditingkatkan. Yang mana para pegawai tersebut bekerja untuk mensejahterakan hidupnya. Rimawathi dalam Bahri (2019) berpendapat bahwa kesejahteraan para pegawai UMKM dapat meningkatkan kinerja para pegawai tersebut. Artinya dari pernyataan tersebut bahwa kesejahteraan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai UMKM guna mengembangkan perekonomian negara. Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai UMKM, menurut Samosir (2016) dijelaskan bahwa pemberdayaan, kinerja pegawai, motivasi pegawai dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawai UMKM. Apabila aspek tersebut tidak diperhatikan, maka memungkinkan dapat berpengaruh para perekonomian daerah karena pendapatan UMKM semakin menurun. Menurut Whithaker dan Federico dalam Samosir (2016) dalam upaya agar dapat tahu tingkat dari kesejahteraan para pegawai UMKM, bisa dilakukan melalui beberapa indikator yakni meliputi indikator pendapatan, indikator pendidikan, indikator kesehatan, serta indikator keamanan. Didasarkan dari informasi yang didapatkan dari pemilik Galeri Belva Batik diketahui bahwa sebagian besar pendidikan terakhir para pegawai adalah Sekolah Dasar (SD) sebanyak 42 orang dengan persentase 42%. Kemudian pegawai dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 30 orang dengan persentase 30%. Serta pegawai dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 28 orang dengan persentase 28%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa salah satu indikator tingkat kesejahteraan yaitu pendidikan belum terpenuhi.

Selain indikator pendidikan terakhir yang belum terpenuhi, pendapatan para pengrajin juga belum terpenuhi. Berdasarkan informasi dari pemilik Galeri Belva Batik dapat diketahui bahwa

pertumbuhan tingkat pendapatan pegawai di UMKM Galeri Belva Batik rata-rata naik 5% tiap satu tahun kerja. Dari kedua indikator tersebut dapat diketahui bahwa kesejahteraan pegawai di UMKM dalam Galeri Belva Batik masih memprihatinkan.

Mengingat UMKM memiliki peran penting dalam meningkatkan perekonomian negara, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para pegawai UMKM yang salah satunya dapat melalui pemberdayaan kepada para pegawai UMKM. Keberhasilan sebuah usaha disebabkan karena adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Pranaka dalam Sunarti (2017) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan proses pengalihan kemampuan kepada masyarakat agar lebih berdaya. Artinya, dalam hal ini masyarakat yang terlibat dalam UMKM lebih memiliki peran aktif dalam mengembangkan UMKM yang dimiliki. Melalui pemberdayaan kepada para pegawai dapat memacu dan memotivasi para pegawai sehingga UMKM yang ada kondisinya dapat lebih maju serta mampu menciptakan usaha-usaha jenis baru yang dapat meningkatkan kesejahteraan para pegawai UMKM secara khusus (Wisber, 2012 dalam Samosir, 2016). Pemberdayaan pegawai di UMKM Galeri Belva Batik cukup penting dilakukan guna mengembangkan usaha serta meningkatkan perekonomian masyarakat secara tidak langsung. Dalam melihat pemberdayaan dapat dilakukan melalui indikator penyadaran, pengkapasitasan, dan pendayaan (Samosir, 2016). Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pemilik Galeri Belva Batik bahwa terdapat permasalahan khusus yang dihadapi oleh pegawai di UMKM Galeri Belva Batik yaitu pertama pemberdayaan telah dilakukan dalam UMKM ini namun pelaksanaannya belum optimal, yang mana hal ini dapat ditinjau dari motivasi yang dimiliki oleh pegawai di UMKM Galeri Belva Batik masih minim. Kedua, pemberian pelatihan kepada para pegawai di UMKM Galeri Belva Batik sudah dilakukan namun tidak dilakukan secara berkelanjutan sehingga para pegawai kurang memiliki rasa ingin mengembangkan skillnya.

Upaya selanjutnya dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai UMKM yakni dapat melalui upaya meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja dapat diartikan sebagai sebuah capaian hasil kerja dari para pegawai yang mana hal tersebut sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta tanggungjawab yang telah diemban olehnya (Mangkunegara, 2013). Kinerja merupakan hal yang penting untuk dikaji karena kaitannya dengan peningkatan usaha itu sendiri guna mengembangkan perekonomian. Kinerja yang dapat menentukan keberhasilan suatu usaha. Hal ini tentu menjadi tantangan bagi suatu usaha karena dituntut untuk dapat mempertahankan pegawainya agar dapat berkembang. Kinerja pegawai dapat dilihat melalui pertumbuhan penjualan, pertumbuhan modal, pertumbuhan tenaga kerja, dan pertumbuhan laba (Samosir, 2016).

Pada UMKM Galeri Belva Batik ternyata kinerja pegawai belum menuai keberhasilan. Berdasarkan informasi yang diterima dari pemilik UMKM, diketahui bahwa selama Tahun 2021 penjualan yang dilakukan di UMKM Galeri Belva Batik mengalami ketidakstabilan. Dalam bulan Januari hingga bulan Maret 2021 penjualan batik di UMKM Galeri Belva Batik selalu mengalami penurunan. Pada bulan Januari penjualan sebanyak 65% dari yang ditargetkan. Kemudian pada bulan Februari turun menjadi 64% dari yang ditargetkan. Selanjutnya pada bulan Maret realisasi penjualan turun signifikan menjadi 46%, persentase realisasi penjualan tersebut merupakan

penjualan yang penurunannya terjadi paling banyak dalam tahun 2021. Kemudian pada bulan April terjadi kenaikan menjadi 74% dari yang ditargetkan. Namun setelah itu pada bulan Mei hingga bulan Juni persentase penjualan terus mengalami penurunan dan tidak mencapai target penjualan menjadi 70% pada bulan Mei dan terjadi penurunan kembali pada bulan Juni dengan capaian penjualan sebanyak 67%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di UMKM belum mencapai target penjualan serta realisasi yang dicapai mengalami penurunan yang cukup tinggi dalam beberapa bulan terakhir maka dalam penjualannya para pegawai belum bisa meraih target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di UMKM Galeri Belva Batik belum dilakukan secara optimal sehingga tidak dapat memenuhi target penjualan.

Kemudian kinerja pegawai di UMKM Galeri Belva Batik selain dapat dilihat melalui pertumbuhan penjualan juga dapat dilihat melalui pertumbuhan tenaga kerja yang ada di Galeri Belva Batik. Berdasarkan informasi dari pemilik Galeri Belva Batik dapat diketahui bahwa penyerapan tenaga kerja sejak menerima modal pada tahun 2009 hingga bulan Juni tahun 2021 hanya dilakukan satu kali pada tahun 2015 yang awalnya 50 orang pegawai menjadi 100 pegawai. Hingga saat ini belum dilakukan penambahan tenaga kerja pegawai lagi. Kedua indikator diatas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di UMKM Galeri Belva Batik belum dilakukan dengan maksimal.

Kemudian karena pemberdayaan dan kinerja pegawai belum dilakukan dengan maksimal hal ini mengakibatkan kesejahteraan para pegawai juga memprihatinkan. Pernyataan diatas didukung hasil penelitian artikel jurnal yang ditulis oleh Samosir, Utama, dan Marhaeni (2016) yang berjudul "Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Kinerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai UMKM di Kabupaten Sikka-NTT" mengatakan bahwa pemberdayaan dan kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai UMKM di Kabupaten Sikka-NTT. Apabila ketiga aspek tersebut tidak diperhatikan, maka memungkinkan dapat berpengaruh para perekonomian daerah karena pendapatan UMKM semakin menurun.

Didasarkan pada penjelasan tersebut diatas maka ditulisnya artikel ini bertujuan agar bisa mengetahui korelasi daripada pemberdayaan dan kinerja pegawai UMKM terhadap kesejahteraan pegawai UMKM Galeri Belva Batik Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang dipergunakan dalam melakukan penelitian ini. Dimana dalam penelitian menggunakan variabel independen yaitu Pemberdayaan Pegawai (X1) dan Kinerja Pegawai UMKM (X2) serta variabel dependen yaitu Kesejahteraan Pegawai UMKM (Y) dengan definisi operasional variabel sebagai berikut:

a. Pemberdayaan Pegawai (X1)

Pemberdayaan merupakan usaha yang dilakukan oleh pemerintah atau pemilik usaha dan masyarakat dalam bentuk pertumbuhan iklim usaha sehingga menjadi usaha yang tangguh

dan mandiri, dengan menggunakan indikator dari Samosir (2016) meliputi: penyadaran, pengkapasitasan, dan pendayaan.

b. Kinerja Pegawai UMKM (X2)

Kinerja Pegawai merupakan ukuran peningkatan kinerja pegawai di UMKM dalam mewujudkan tujuan usaha, dengan menggunakan indikator dari Samosir (2016) meliputi: pertumbuhan penjualan, pertumbuhan modal, pertumbuhan tenaga kerja, dan pertumbuhan laba.

c. Kesejahteraan Pegawai UMKM (Y1)

Kesejahteraan pegawai UMKM merupakan tingkatan daripada taraf hidup dari para pegawai yang mana mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan menggunakan indikator Whithaker dan Federico dalam Samosir (2016) meliputi: pendapatan, pendidikan, kesehatan, dan keamanan.

*Likert scale* yakni pengukuran yang dipergunakan peneliti agar dapat menggambarkan jawaban para responden terhadap pertanyaan dari penelitian ini. Selanjutnya populasi studi ini yaitu para pegawai UMKM Galeri Belva Batik sebanyak 100 pegawai. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan sampel yakni teknik non probability sampling dan metode purposive sampling. Sehingga didapatkan sampel yang dipilih oleh peneliti yakni sebanyak 80 orang pegawai UMKM Galeri Belva Batik dengan *margin error* 5%. Untuk pengumpulan data dengan mempergunakan kuesioner dimana didalamnya berisi pertanyaan-pertanyaan terkait penelitian yang ditujukan pada responden yang telah ditetapkan. Setelah dijawab oleh responden, jawaban tersebut akan dianalisis dengan mempergunakan Smart PLS (Partial Least Square) untuk menguji tingkat kevalidan dan reliabelnya suatu indikator dan variabel penelitian yang mana hal tersebut termasuk kedalam outter dan inner model.

Didasarkan pada pendahuluan diatas maka timbul beberapa dugaan penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga pemberdayaan mempunyai efek positif pada kesejahteraan pegawai UMKM Galeri Belva Batik

H<sub>2</sub> : Diduga kinerja pegawai mempunyai efek positif pada kesejahteraan pegawai UMKM Galeri Belva Batik

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Outter Model (Validity dan Reliability)**

Pengerucutan hubungan dari indikator dengan variabel sering kita kenal dengan uji outter model. Pengerucutan hubungan ini lebih banyak disebut outter relation yang mana ini meyakinkan peneliti bahwa metode penelitian yang digunakan telah mengartikan maksud sebenarnya dan dipahami dengan baik oleh para responden yang ada. Penelitian ini mempergunakan indikator didalam variabel pemberdayaan (X1) dan kinerja pegawai (X2) serta variabel endogen yaitu kesejahteraan pegawai (Y).

Upaya pengujian validitas dapat dilakukan dengan convergent validity. Dimana convergent validity berupaya menghubungkan nilai dari setiap indikator yang ada dengan nilai dari variabelnya sendiri. Dimana hal tersebut dilihat pada nilai factor loading pada tabel outter loading yang telah ada. Yang mana secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3 Outter Loadings**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
X1.1 -> Pemberdayaan Pegawai	-0.820361	-0.053503	0.470612	0.470612	1.743181
X1.2 -> Pemberdayaan Pegawai	-0.525219	0.513500	0.526127	0.526127	0.998273
X1.3 -> Pemberdayaan Pegawai	0.399471	0.133366	0.453794	0.453794	0.880292
X2.1 -> Kinerja Pegawai	-0.826841	-0.116887	0.683871	0.683871	1.209061
X2.2 -> Kinerja Pegawai	0.487312	0.061100	0.462825	0.462825	1.052908
X2.3 -> Kinerja Pegawai	0.299830	0.379267	0.354388	0.354388	0.846051
X2.4 -> Kinerja Pegawai	0.316755	0.145154	0.291342	0.291342	1.087229
Y1.1 <- Kesejahteraan Pegawai	-0.017033	0.186449	0.300324	0.300324	0.056714
Y1.2 <- Kesejahteraan Pegawai	-0.479713	0.003432	0.473511	0.473511	1.013098
Y1.3 <- Kesejahteraan Pegawai	0.925883	0.187164	0.737789	0.737789	1.254943
Y1.4 <- Kesejahteraan Pegawai	0.306224	0.314112	0.346056	0.346056	0.884897

Ditinjau dari tabel tersebut diatas memperlihatkan apabila indikator dari setiap variabel yang telah ditentukan (pemberdayaan, kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai) secara keseluruhan menunjukkan bahwa nilai daripada factor loading yang ada lebih banyak dari yang telah ditentukan (0,05). Tidak hanya itu setiap variabel yang telah ditentukan (pemberdayaan, kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai) secara keseluruhan menunjukkan bahwa nilai daripada T-statistic lebih banyak juga apabila dibandingkan dengann nilai  $Z \alpha = 1,96$ . Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa setiap variabel yang telah ditentukan (pemberdayaan, kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai) secara keseluruhan telah memenuhi syarat minimal convergent validity dan dapat dinyatakan apabila variabel tersebut memiliki tingkat validitas yang bagus dan berkualitas.

Upaya pengujian selanjutnya juga dapat dilaksanakan melalui discriminant validity. Discriminant validity yakni upaya menguji dengan membandingkan nilai daripada AVE (*Average Variance Extracted*) antar variabel. Jika nilai daripada AVE dari setiap variabel yang telah

ditentukan daripada nilai korelasi dengan variabel lainnya maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki discriminant validity yang baik. Yang mana secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4 Nilai AVE**

Variabel	AVE
Pemberdayaan Pegawai	
Kinerja Pegawai	
Kesejahteraan Pegawai	0.295362

Hasil pengujian AVE untuk variabel kesejahteraan pegawai (Y) Sebesar 0.295362. artinya secara keseluruhan menyatakan bahwa memiliki tingkat validitas yang kurang bagus. Kemudian untuk variabel pemberdayaan pegawai (X1) dan kinerja pegawai (X2) merupakan formatif. Jadi untuk kedua variabel diatas tidak perlu dijelaskan kembali.

Selain upaya pengujian dilakukan melalui uji validitas, pengujian juga dapat dilakukan dalam uji reliabilitas yang mana dalam hal ini uji reliability dilakukan dengan composite reliability. Dengan menggunakan composite reliability maka dapat diketahui tingkat reliabelnya suatu kuisisioner dalam upaya menjawab suatu hipotesa penelitian. Artinya, dengan mengetahui tingkat reliability maka dapat diketahui juga konsistensi dari alat pengukur penelitian tersebut. Sebuah alat pengukur akan dinyatakan reliabel dan konsisten apabila memiliki nilai composite reliability diatas 0,70. Yang mana secara lebih rinci akan dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5 Nilai Composite Reliability**

	Composite Reliability
Pemberdayaan Pegawai	0.193506
Kinerja Pegawai	0.087934
Kesejahteraan Pegawai	0.160973

Didasarkan pada tabel tersebut diatas memperlihatkan bahwa nilai daripada variabel pemberdayaan pegawai (X1) sebanyak 0.193506. kemudian dari tabel tersebut diatas juga memperlihatkan bahwa nilai kinerja pegawai (X2) sebanyak 0.087834, serta variabel kesejahteraan pegawai (Y1) memiliki nilai sebanyak 0.160973. Artinya dari nilai-nilai yang telah ada tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel diatas belum memenuhi kriteria composite reliability karena nilainya dibawah dari 0,70. Sehingga variabel tersebut belum bisa dinyatakan reliabel

### Uji Inner Model

Pendeskripsian dari korelasi variabel yang telah ditentukan sering kita kenal dengan inner model. Yang mana inner model ini berusaha menggambarkan korelasi dari variabel penelitian

secara substantif. Pengujian ini dapat dilaksanakan dengan mengetahui nilai daripada R-Square. Dari nilai R-Square tersebut dapat disimpulkan tingkat besarnya ikatan dari variabel pemberdayaan dan kinerja mampu berpengaruh dan mempengaruhi variabel kesejahteraan pegawai. Selain itu dari pengujian inner model juga dapat diketahui berapa besar persentase pengaruh selain dari variabel yang telah ditentukan. Yang mana secara lebih rinci berikut nilai dari R-Square variabel yang telah ditentukan:

**Tabel 6 R-Square**

Variabel	R Square
Pemberdayaan Pegawai	
Kinerja Pegawai	
Kesejahteraan Pegawai	0.112178

Didasarkan pada tabel tersebut diatas memperlihatkan bahwa nilai R-Square dari kesejahteraan pegawai yakni sebesar 0.112178. Dari nilai tersebut maka penelitian ini yang mana dengan menggunakan variabel pemberdayaan dan kinerja pegawai dapat menjawab dugaan-dugaan yang timbul dalam penelitian ini yang mana kejadian tersebut mempengaruhi terhadap kesejahteraan pegawai. Kemudian varian dari kinerja pegawai sebesar 11,21%, yang mana sebesar 88,79% merupakan persentase dari variabel selain dari yang telah ditentukan peneliti (pemberdayaan dan kinerja pegawai) telah mempengaruhi kesejahteraan pegawai

## Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan guna menjawab hipotesa atau dugaan yang telah muncul sebelumnya dalam penelitian. Yang mana pengujian hipotesis ini dilaksanakan dengan menggunakan resampling bootstrap. Resampling bootstrap ini dilaksanakan dengan menggunakan Uji t agar diperoleh nilai yang harus lebih besar dari 0,05 agar diterima hipotesisnya serta mempunyai signifikansi yang cukup tinggi dalam mempengaruhi variabel lainnya. Begitu juga sebaliknya apabila dari Uji t diperoleh nilai yang lebih kecil daripada 0,05 (Alpha 5%) maka hipotesisnya tidak disetujui serta mempunyai signifikansi yang rendah bahkan tidak berpengaruh terhadap variabel lainnya. Nilai uji t tersebut diperoleh dari tabel path coefficient. Yang mana lebih rincinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 7 Path Coefficient**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
Pemberdayaan Pegawai -> Kesejahteraan Pegawai	0.058420	0.137784	0.099605	0.099605	0.586520
Kinerja Pegawai -> Kesejahteraan	0.329914	0.331598	0.130086	0.130086	2.536119

Ditinjau dari tabel tersebut memperlihatkan apabila dugaan yang mengenai pemberdayaan pegawai (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesejahteraan pegawai (Y1) belum dapat diterima maupun disetujui. Keputusan tersebut didasarkan pada nilai path coefficient dari pemberdayaan pegawai sebesar 0.058420 serta nilai daripada *T-statistic* sebanyak 0,586520 yang dalam hal ini nilai tersebut dibawah daripada nilai  $Z \alpha=0,05 (5\%)=1,96$ . Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel pemberdayaan pegawai (X1) berada pada tingkat Tidak Signifikan (positif). Selanjutnya dugaan yang mengenai kinerja pegawai (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesejahteraan pegawai (Y1) dapat diterima dan disetujui. Keputusan tersebut didasarkan pada nilai path coefficient dari kinerja pegawai sebesar 0.329914 serta nilai daripada *T-statistic* sebanyak 2,526119 yang dalam hal ini nilai tersebut dibawah daripada nilai  $Z \alpha=0,05 (5\%)=1,96$ . Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel kinerja pegawai (X2) berada pada tingkat Signifikan (positif).

Didasarkan dari kesimpulan dari hipotesis yang ada yang mana menunjukkan bahwa dari pemberdayaan pegawai mempunyai pengaruh yang cukup positif pada kesejahteraan para pegawai UMKM Galeri Belva Batik meskipun hasilnya tidak signifikan. Hal ini diartikan bahwa pemberdayaan pegawai yang meliputi penyadaran, pengkapasitasan, dan pendayaan mampu memberikan pengaruh meskipun hanya sebagian kecil pada kesejahteraan para pegawai. Pemberdayaan dilakukan dalam rangka meningkatkan daya sehingga masyarakat mampu mandiri. Dengan begitu dengan adanya pemberdayaan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang dilakukan melalui usaha. Selain itu masyarakat atau pelaku usaha dapat mengembangkan usahanya dan meningkatkan produktivitas daerahnya agar semakin maju dan berkembang. Hal tersebut sesuai dengan temuan yang dilakukan oleh Samosir (2016) menunjukkan bahwa dengan adanya pemberdayaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kesejahteraan pelaku usaha artinya bahwa kesejahteraan daripada pegawai UMKM tergantung daripada pemberdayaan yang diterimanya serta kinerja yang telah dilakukannya. Selain itu menurut Seran (2017) menunjukkan bahwa pemberdayaan mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat. Kemudian Rorong dan Londa (2017) bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kesejahteraan. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi disetiap desa

Kemudian hasil dari penelitian diatas mengenai *kinerja pegawai* mengindikasikan yakni kinerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kesejahteraan pegawai UMKM Galeri Belva Batik. Artinya hipotesis yang menyatakan kinerja pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan pegawai dapat disetujui. Hal ini dapat diartikan apabila kinerja pegawai yang meliputi pertumbuhan penjualan, pertumbuhan modal, pertumbuhan tenaga kerja, dan pertumbuhan laba memberikan dampak pada kesejahteraan pegawai. Kinerja berperan penting dalam suatu organisasi karena setiap pelaku usaha maupun anggota atau karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja usaha atau UMKM. Kinerja pegawai diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai di UMKM. Dengan adanya kinerja yang baik tentu akan meningkatkan kesejahteraan pegawai, dengan begitu para pelaku usaha dapat memiliki taraf hidup

yang lebih baik dari sebelumnya. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Samosir (2016) menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap dan pada kesejahteraan pegawai di UMKM. Sehingga apabila kinerja daripada pegawai mengalami peningkatan maka secara langsung kesejahteraan pegawai juga akan mengalami peningkatan. Sama halnya apabila kinerja daripada pegawai mengalami penurunan maka secara langsung kesejahteraan pegawai juga akan mengalami penurunan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Ditinjau dari uraian diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yakni sebagai berikut:: *Pertama*, Adanya pemberdayaan pegawai yang berjalan dengan baik mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai di UMKM Galeri Belva Batik meskipun dampak yang diberikan tidak signifikan. *Kedua*, Adanya pemberdayaan pegawai yang berjalan dengan baik mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai di UMKM Galeri Belva Batik meskipun dampak yang diberikan tidak signifikan. Selanjutnya dari kesimpulan yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti berusaha memberikan saran dan rekomendasi yakni sebagai berikut: *Pertama*, Diharapkan kepada UMKM Galeri Belva Batik untuk mempertahankan dan juga meningkatkan pemberdayaan pegawai. Dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai di UMKM Galeri Belva Batik. *Kedua*, Diharapkan kepada UMKM Galeri Belva Batik untuk mempertahankan dan juga meningkatkan kinerja pegawai. Dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai di UMKM Galeri Belva Batik

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bahri, A., Mulbar, U., & Suliana, A. (2019). Kajian Pemberdayaan UMKM Kota Makassar Sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pelaku Usaha. *Jurnal Inovasi Dan Pelayanan Publik Makassar*, 1(1).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Samosir, M. S., Utama, M. S., & Marhaeni. (2016). Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Kinerja UMKM terhadap Kesejahteraan Pelaku UMKM di Kabupaten Sikka-NTT. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(5).
- Seran, E. D., Rorong, A., & Londa, V. (2017). Pengaruh Pemberdayaan UMKM Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Di Kecamatan Tomposo Barat Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(46).
- Sunarti, N. (2017). Strategi Pemberdayaan Usaha Mikro Oleh Dinas Pariwisata Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM di Desa Parigi Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran. *MODERAT: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 2(1), 753-760.
- Wahyuningsih, E. D., Setiawati, I., & Prasajo, T. A. (2017). Pemberdayaan Pelaku Usaha Mikro Dengan Memberikan Pelatihan Pembukuan Sederhana di Desa Bangunrejo Kecamatan

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Volume 4 No 5 (2022) 1440-1450 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v4i5.986

Patebon Kabupaten Kendal. *Prosiding Seminar Nasional Publikasi Hasil-Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat "Implementasi Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Untuk Peningkatan Kekayaan Intelektual" Universitas Muhammadiyah Semarang, 30 September 2017.*