

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH KETERAMPILAN MANAJEMEN, MOTIVASI KERJA DAN
KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA UMKM PEREMPUAN DI KOTA
MANADO**

Yesika T. Ambat, Olivia S. Nelwan, Arrazi Bin Hasan Jan

Universitas Sam Ratulangi

ARTICLE INFO

Keywords: management skills, work motivation, dual role conflict, Performance female MSMEs

Kata Kunci: keterampilan manajemen, motivasi kerja, konflik peran ganda, kinerja UMKM, wirausaha perempuan

Corresponding author:

Yesika T. Ambat
yesikatabitaambat@gmail.com

Abstract. Women's resilience in managing businesses offers enormous potential to accelerate national economic recovery. Increasing the number of women-managed MSMEs can absorb labor and reduce unemployment. However, women-owned businesses still struggle to grow. The majority of women-owned businesses are micro and small businesses. This is because women entrepreneurs still face various obstacles in running their businesses. It is crucial to understand the factors and characteristics that contribute to women's success in entrepreneurship in order to create a supportive environment for growth and unlock their full potential in entrepreneurship. This research was conducted on female MSMEs in Manado City. The research sample was 100 people obtained using accidental sampling technique. The results of the study show that: (1) at all age levels, the most common business sector is selling food/drinks; (2) Unmarried female MSMEs prefer to sell food/drinks, online buying and selling, and beauty salon businesses.

Abstrak. Ketahanan perempuan dalam mengelola bisnis menawarkan potensi besar untuk mempercepat pemulihhan ekonomi nasional. Meningkatkan jumlah UMKM yang dikelola perempuan dapat menyerap tenaga kerja dan mengurangi pengangguran. Namun, bisnis milik perempuan masih berjuang untuk berkembang. Mayoritas bisnis milik perempuan adalah usaha mikro dan kecil. Hal ini karena pengusaha perempuan masih menghadapi berbagai kendala dalam menjalankan bisnis mereka. Sangat penting untuk memahami faktor dan karakteristik yang berkontribusi pada keberhasilan perempuan dalam kewirausahaan guna menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan membuka potensi penuh mereka dalam kewirausahaan. Penelitian ini dilakukan pada UMKM perempuan di Kota Manado. Sampel penelitian sebanyak 100 orang yang diperoleh menggunakan teknik pengambilan sampel acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pada semua tingkatan umur, sektor bisnis yang paling umum adalah berjualan makanan/minuman; (2) UMKM perempuan yang belum menikah lebih memilih berjualan makanan/minuman, jual beli online, dan bisnis salon kecantikan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keterlibatan perempuan dalam sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peranan strategis dalam akselerasi pemulihan perekonomian nasional. Data terkini Badan Pusat Statistik Indonesia yang diperbarui September 2024 mencatat bahwa dari 4.500.584 unit UMKM yang beroperasi, sebesar 65,4 persen dikelola oleh perempuan (Trihusodo, 2021). Dominasi ini mengindikasikan bahwa pemberdayaan UMKM secara simultan merepresentasikan upaya pemberdayaan perempuan dalam konteks ekonomi produktif. Meskipun memiliki kontribusi signifikan, wirausaha perempuan menghadapi tantangan multidimensional yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan budaya. Stereotip gender yang masih mengakar kuat dalam masyarakat menempatkan laki-laki sebagai pencari nafkah utama, sehingga mereduksi peluang perempuan untuk mengembangkan kapasitas kewirausahaan mereka (Clark Muntean & Ozkazanc-Pan, 2016). Persepsi bahwa perempuan memiliki keterbatasan fisik dan mental serta cenderung emosional turut menghambat akselerasi pertumbuhan usaha mereka. Beban ganda (*dual role*) yang harus dipikul sebagai pengusaha sekaligus pengelola rumah tangga menjadi faktor krusial yang mempengaruhi kinerja wirausaha perempuan.

Secara eksternal, wirausaha perempuan mengalami hambatan berupa bias gender, akses terbatas terhadap sumber permodalan, minimnya kesempatan membangun jejaring bisnis, dan ekspektasi sosial yang kontraproduktif (Ismail et al., 2016). Dari perspektif internal, faktor-faktor seperti tingkat kepercayaan diri, propensitas pengambilan risiko, kompetensi kewirausahaan, dan motivasi intrinsik menjadi determinan keberhasilan mereka. Mayoritas usaha yang dikelola perempuan masih terkonsentrasi pada kategori mikro dan kecil, mengindikasikan adanya keengganan untuk melakukan ekspansi usaha akibat berbagai hambatan struktural dan kultural. Keterampilan manajemen terbukti menjadi faktor determinan dalam meningkatkan probabilitas kesuksesan UMKM. Riset Agbim mengonfirmasi bahwa kompetensi manajerial memberikan pengaruh positif signifikan terhadap keberhasilan usaha (Agbim, 2013). (Efriata & Maichal, 2018) menegaskan bahwa sikap, aspirasi, dan kapabilitas manajemen wirausaha berkontribusi terhadap peningkatan kinerja kewirausahaan. Selain aspek manajerial, motivasi kerja memiliki korelasi kuat dengan kinerja wirausaha (Kusnilawati & Nurhidayati, 2020). (Desi Martauli et al., 2016) mengidentifikasi motivasi sebagai faktor dominan yang mempengaruhi kinerja usaha. (Ismail et al., 2016) membuktikan bahwa perempuan mampu menjadi pengusaha sukses melalui motivasi dan gairah (*passion*) yang tinggi.

Konflik peran ganda menjadi fenomena yang sering dialami wirausaha perempuan dalam menjalankan fungsi domestik dan profesional secara bersamaan. Ekspektasi yang berbeda mengenai pembagian tugas rumah tangga antara suami, istri, dan anak dapat memicu friksi yang bermuara pada konflik berkepanjangan (Tahir & Inuwa, 2019). Kondisi ini berpotensi mengganggu konsentrasi dan produktivitas dalam mengelola usaha. Konteks geografis Kota Manado menjadi relevan mengingat Indeks Pembangunan Gender (IPG) mencapai 96,51%, menempati posisi ketiga di Provinsi Sulawesi Utara. Data BPS Sulawesi Utara (2024) menunjukkan bahwa dari 7.091 pelaku UMKM di Kota Manado, sebanyak 4.895 orang (69%) adalah perempuan. Dominasi ini mengonfirmasi pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja wirausaha perempuan.

(Lambey et al., 2018) menemukan paradoks dimana akses ke lembaga keuangan justru menurunkan pertumbuhan laba wirausaha perempuan di Kota Manado akibat tingginya beban bunga dan kompleksitas prosedur. Hal ini mengindikasikan perlunya eksplorasi faktor-faktor

alternatif yang lebih substansial dalam meningkatkan kinerja wirausaha perempuan. Berdasarkan paparan tersebut, terdapat *gap* riset mengenai bagaimana keterampilan manajemen, motivasi kerja, dan konflik peran ganda secara simultan mempengaruhi kinerja UMKM perempuan, khususnya di Kota Manado. *Novelty* penelitian ini terletak pada integrasi tiga variabel tersebut dalam satu model komprehensif yang mengakomodasi konteks sosiokultural lokal.

LITERATURE REVIEWS

Teori -teori yang digunakan dalam penelitian

Manajemen sumber daya manusia menurut (Alipok et al., 2021) merupakan manajemen yang memfokuskan diri pada upaya memaksimalkan kemampuan anggota organisasi melalui berbagai langkah strategis guna meningkatkan kinerja menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan spesifik yang hendak dicapai dalam mengelola seluruh sumber dayanya, termasuk sumber daya manusia. Schuler dalam Sutrisno sebagaimana dikutip (Munir et al., 2015) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yakni: (1) meningkatkan produktivitas, (2) memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan (3) memastikan organisasi memenuhi aspek-aspek legal. Kinerja merupakan instrumen pengukuran yang digunakan sebagai indikator keberhasilan usaha dalam mencapai tujuan. Menurut Dinar (2017), kinerja UMKM adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. (Khamis & Zhifang, 2022) mendefinisikan kinerja UMKM sebagai hasil kerja yang dicapai individu dan diselesaikan dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar dari UMKM tersebut.

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Jongwe et al., 2024). (Rosca et al., 2020) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. (Rosca et al., 2020) mengidentifikasi tiga komponen pokok motivasi: (1) menggerakkan, yang berarti menimbulkan kekuatan pada individu untuk bertindak dengan cara tertentu; (2) mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku dengan menyediakan orientasi tujuan; (3) menopang tingkah laku dimana lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas dan dorongan-dorongan individu.

Konflik peran adalah situasi dimana terdapat ketidakcocokan antara harapan-harapan dari suatu peran dengan kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan yang bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan (Suarmawan, 2015). Konflik peran ganda merupakan konflik yang dialami seseorang diakibatkan karena harapan dari dua perannya yang berbeda. (Sholihin & Laksmi, 2009) menjelaskan bahwa konflik peran ganda adalah bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. (Apollo & Cahyadi, 2012) menyatakan bahwa wanita yang bekerja akan menghadapi konflik yang berkaitan dengan rumah tangga, anak-anak, dan tanggung jawab pada orang tua. Konflik ini muncul sebagai akibat dari pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

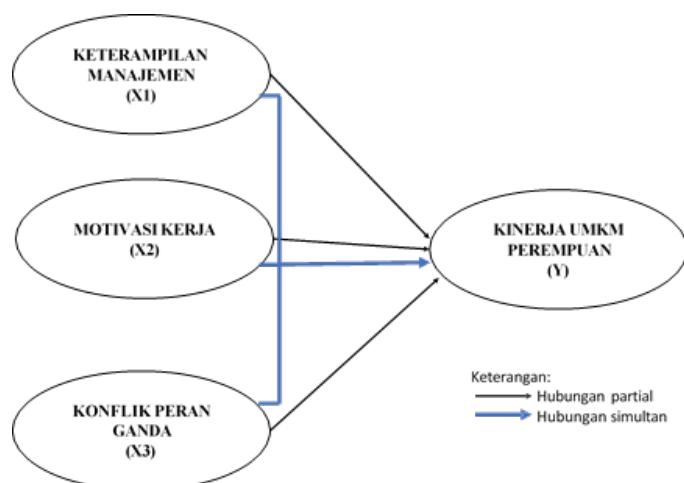
(Ur, 2012) mendefinisikan keterampilan sebagai istilah umum yang mengacu pada potensi seseorang untuk memperoleh kemampuan. (Watson & Tharp, 2014) menambahkan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik yang dikembangkan melalui pengetahuan dan praktik. (Robbins & Coulter, 2007) mendefinisikan manajer sebagai seseorang yang mengkoordinasikan dan mengawasi pekerjaan orang lain

sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Keterampilan manajemen (*managerial skill*) adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik atau kecakapan personal yang membantu tercapainya kinerja tinggi dalam tugas manajerial.

Model Penelitian dan Hipotesis

Model Penelitian

Model penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen (keterampilan manajemen, motivasi kerja, dan konflik peran ganda) terhadap variabel dependen (kinerja UMKM perempuan). Model penelitian ini dikembangkan berdasarkan kajian empiris dan kerangka teoritis yang relevan dengan konteks wirausaha perempuan di Indonesia, khususnya di Kota Manado.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga keterampilan manajemen, motivasi kerja, dan konflik peran ganda secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM perempuan di Kota Manado.
- H2: Diduga keterampilan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM perempuan di Kota Manado.
- H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM perempuan di Kota Manado.
- H4: Diduga konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja UMKM perempuan di Kota Manado.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-kausalitas. Metode kuantitatif dipilih karena bertujuan mengumpulkan data terukur dari responden yang kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2022). Pendekatan deskriptif digunakan untuk menguraikan dinamika hubungan antara keterampilan manajemen, motivasi kerja, dan konflik peran ganda terhadap kinerja UMKM perempuan. Sementara pendekatan kausalitas diterapkan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel,

sehingga memungkinkan penyusunan kesimpulan yang bersifat prediktif berbasis bukti empiris.

Lokasi dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara, dengan fokus pada pelaku UMKM perempuan yang berdomisili dan menjalankan usahanya di wilayah tersebut. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Kota Manado memiliki jumlah wirausaha perempuan yang signifikan dan representatif untuk kajian kinerja UMKM.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui dua metode. Pertama, kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2021). Kuesioner disusun menggunakan Skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5 untuk mengukur sikap dan persepsi responden. Kedua, dokumentasi untuk memperoleh data sekunder dari Dinas Koperasi dan UMKM Sulawesi Utara berupa data jumlah dan profil UMKM perempuan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah wirausaha perempuan di Kota Manado berjumlah 4.895 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, menghasilkan sampel sebanyak 98 yang dibulatkan menjadi 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan kriteria sebagai sumber data.

Analisa Data

Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$, dimana Y adalah kinerja UMKM perempuan, X_1 keterampilan manajemen, X_2 motivasi kerja, dan X_3 konflik peran ganda. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas (nilai *Tolerance* mendekati 1 dan *VIF* < 10), uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas (Ghozali, 2016). Pengujian hipotesis menggunakan uji F untuk menguji pengaruh simultan dan uji t untuk menguji pengaruh parsial dengan tingkat signifikansi 5%.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup dengan Skala Likert lima poin (Sangat Setuju=5, Setuju=4, Netral=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Validitas instrumen diuji menggunakan *Pearson Product Moment* dengan kriteria r hitung $< 0,05$ dinyatakan valid. Reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan nilai $\geq 0,60$ dinyatakan reliabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 100 pelaku UMKM perempuan di Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara yang dilaksanakan pada Oktober 2025. Pengumpulan data dilakukan melalui

kuesioner daring menggunakan platform Google Form yang didistribusikan secara langsung kepada responden yang tersebar di wilayah penelitian. Berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden berada pada rentang 31-40 tahun sebanyak 51%, diikuti kelompok usia 41-50 tahun sebesar 28%, dan kelompok usia 17-30 tahun sebesar 21%. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaku UMKM perempuan di lokasi penelitian didominasi oleh individu pada usia produktif yang memiliki kematangan dalam mengelola usaha. Ditinjau dari status pernikahan, sebanyak 91% responden berstatus menikah, sedangkan 9% belum menikah. Kondisi ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden memiliki tanggung jawab ganda sebagai pengusaha dan ibu rumah tangga. Berdasarkan bidang usaha, penjual makanan dan minuman mendominasi dengan persentase 59%, diikuti pemilik toko atau warung 14%, jual beli online 12%, penjual pakaian 9%, serta masing-masing 2% untuk laundry, penjahit pakaian, dan salon kecantikan. Dari aspek durasi operasional usaha, 51% responden telah menjalankan usaha selama 1-5 tahun, 37% selama 6-10 tahun, 11% kurang dari satu tahun, dan 1% lebih dari sepuluh tahun. Latar belakang pendidikan responden menunjukkan 58% lulusan SMA, 26% lulusan SMP, 14% sarjana, serta masing-masing 1% untuk pascasarjana dan SD.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-30 tahun	21	21.0	21.0	21.0
	31-40 tahun	51	51.0	51.0	72.0
	41 - 50 tahun	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Olah data, 2025

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pascasarjana	1	1.0	1.0	1.0
	Sarjana	14	14.0	14.0	15.0
	SD	1	1.0	1.0	16.0
	SMA	58	58.0	58.0	74.0
	SMP	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Olah data, 2025

Deskripsi Variabel

Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang 1-5, dimana 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju hingga 5 menunjukkan Sangat Setuju. Variabel keterampilan manajemen memperoleh nilai rata-rata 4,5800 yang mengindikasikan responden memberikan penilaian sangat positif terhadap kemampuan mereka dalam aspek keterampilan konseptual, kemanusiaan, dan teknis. Nilai tertinggi terdapat pada indikator keterampilan konseptual dengan rata-rata 4,5300. Variabel motivasi kerja mencatatkan nilai rata-rata 4,5700, menunjukkan tingkat motivasi yang sangat tinggi di kalangan pelaku UMKM perempuan. Indikator dengan nilai tertinggi adalah pencapaian prestasi sebesar 4,5500, mengindikasikan dorongan kuat untuk meraih kesuksesan dalam menjalankan usaha. Aspek tanggung jawab, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak juga memperoleh penilaian sangat baik.

Variabel konflik peran ganda memiliki nilai rata-rata 3,9500, menunjukkan responden mengalami konflik peran pada level sedang hingga tinggi. Indikator kepuasan kerja mencatat

nilai tertinggi 4,6100, sementara indikator tekanan waktu memperoleh nilai terendah 2,4300. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun responden menghadapi tekanan waktu yang signifikan, mereka tetap memperoleh kepuasan dalam menjalankan pekerjaan. Variabel kinerja UMKM perempuan mencatat nilai rata-rata 4,5000, menunjukkan tingkat kinerja yang sangat baik. Perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan semuanya memperoleh penilaian positif dari responden dengan rentang nilai 4,3400 hingga 4,4800.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Keterampilan Manajemen

	Mean	Std. Deviation	N
x11	4.5300	.62692	100
x12	4.5000	.50252	100
x13	4.4400	.65628	100
x14	4.4500	.57516	100
x15	4.3300	.62044	100
x16	4.4100	.55222	100
Keterampilan Manajemen	4.5800	.49604	100

Sumber : Olah data, 2025

Tabel 4. Deskripsi Variabel Kinerja UMKM Perempuan

	Mean	Std. Deviation	N
y1	4.3700	.61390	100
y2	4.4300	.62369	100
y3	4.3800	.64792	100
y4	4.4800	.57700	100
y5	4.3400	.65474	100
y6	4.3900	.69479	100
y7	4.3400	.69949	100
y8	4.3600	.70381	100
Kinerja UMKM Perempuan	4.5000	.54123	100

Sumber : Olah data, 2025

Uji Kelayakan Instrumen

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Pearson Product Moment* menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menghasilkan nilai di atas 0,60 untuk semua variabel, yaitu keterampilan manajemen sebesar 0,608, motivasi kerja 0,681, konflik peran ganda 0,681, dan kinerja UMKM perempuan 0,698. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan.

Tabel 5. Rangkuman Uji Validitas Variabel

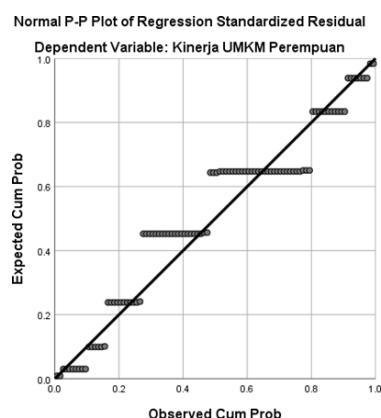
Variabel	Item pernyataan	r pearson product moment	sign	Keterangan
Keterampilan manajemen (X1)	x11	0,463	0,000	Valid
	x12	0,243	0,015	Valid
	x13	0,356	0,000	Valid
	x14	0,421	0,000	Valid
	x15	0,422	0,000	Valid
	x16	0,414	0,000	Valid
Motivasi	x21	0,369	0,000	Valid

Kerja (X2)	x22	0,324	0,025	Valid
	x23	0,369	0,000	Valid
	x24	0,317	0,030	Valid
	x25	0,347	0,000	Valid
	x26	0,363	0,000	Valid
	x27	0,397	0,000	Valid
	x28	0,377	0,000	Valid
Konflik Peran Ganda (X3)	x31	0,367	0,007	Valid
	x32	0,339	0,001	Valid
	x33	0,332	0,004	Valid
	x34	0,392	0,000	Valid
	x35	0,396	0,040	Valid
	x36	0,303	0,009	Valid
	x37	0,358	0,000	Valid
	x38	0,349	0,040	Valid
	x39	0,310	0,002	Valid
	x310	0,369	0,000	Valid
Kinerja UMKM Perempuan (Y)	y1	0,441	0,000	Valid
	Y2	0,324	0,025	Valid
	Y3	0,461	0,000	Valid
	Y4	0,391	0,003	Valid
	Y5	0,513	0,000	Valid
	Y6	0,389	0,000	Valid
	Y7	0,400	0,000	Valid
	Y8	0,504	0,000	Valid

Sumber : Olah data, 2025

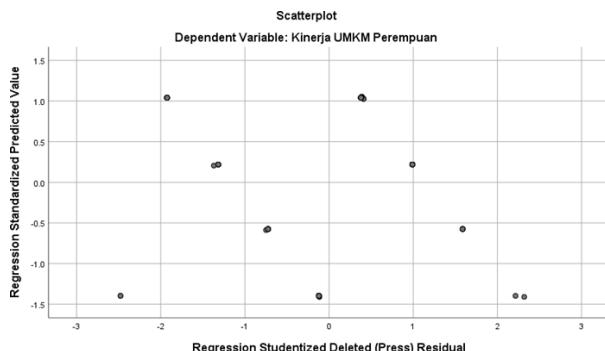
Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* untuk keterampilan manajemen sebesar 1,096, motivasi kerja 1,096, dan konflik peran ganda 1,021. Seluruh nilai *VIF* berada di bawah 10 dengan nilai *tolerance* masing-masing 0,912, 0,913, dan 0,979 yang mendekati satu. Hasil ini mengonfirmasi tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen, sehingga model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas. Uji normalitas data menggunakan *Normal P-P Plot* menunjukkan titik-titik data berada di sekitar garis diagonal, mengindikasikan distribusi data bersifat normal. Uji heteroskedastisitas melalui *scatterplot* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Olah data, 2025

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Olah data, 2025

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 0,918 + 0,263X_1 + 0,517X_2 + 0,004X_3$. Konstanta 0,918 menunjukkan nilai kinerja UMKM perempuan ketika seluruh variabel independen bernilai nol. Koefisien regresi keterampilan manajemen sebesar 0,263 mengindikasikan setiap peningkatan satu satuan keterampilan manajemen akan meningkatkan kinerja sebesar 0,263 satuan. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,517 menunjukkan dampak paling besar terhadap kinerja UMKM perempuan. Sementara konflik peran ganda memiliki koefisien 0,004, menunjukkan pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis

Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 17,178 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa keterampilan manajemen, motivasi kerja, dan konflik peran ganda secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM perempuan di Kota Manado. Uji parsial menunjukkan keterampilan manajemen memiliki nilai signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, mengonfirmasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM perempuan. Motivasi kerja mencatatkan nilai signifikansi 0,000, menunjukkan pengaruh yang paling kuat dan signifikan. Sebaliknya, konflik peran ganda memiliki nilai signifikansi 0,976 yang lebih besar dari 0,05, mengindikasikan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM perempuan di lokasi penelitian.

Pembahasan

Temuan empiris mengkonfirmasi bahwa keterampilan manajemen, motivasi kerja, dan konflik peran ganda secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja UMKM perempuan di Kota Manado. Model relasional yang terbentuk menunjukkan kesesuaian dalam menjelaskan dinamika peningkatan kinerja pelaku usaha perempuan di lokasi penelitian. Meskipun kontribusi individual masing-masing variabel bervariasi, ketiga faktor tersebut secara kolektif membentuk fondasi penting bagi pengembangan UMKM perempuan. Keterampilan manajemen yang mencakup dimensi konseptual, kemanusiaan, dan teknis terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM perempuan. (Prasetyo, 2020) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memfokuskan pada maksimalisasi kemampuan melalui langkah strategis untuk meningkatkan kinerja menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Kemampuan pelaku UMKM dalam merancang konsep bisnis dan menemukan solusi atas permasalahan operasional menjadi determinan krusial. Pengelolaan

finansial yang terstruktur memungkinkan transparansi pembukuan dan efisiensi arus kas, sekaligus membuka akses permodalan dari lembaga keuangan. Temuan ini selaras dengan (Sugiyanto & Ruknan, 2020) serta (Kusnilawati & Nurhidayati, 2020) yang menemukan pengaruh langsung positif dan signifikan keterampilan manajerial terhadap kinerja UMKM. (Desi Martauli et al., 2016) menambahkan bahwa karakteristik personal perempuan wirausaha menjadi faktor determinan kinerja usaha. (Agbim, 2013) menekankan kontribusi tertinggi diberikan oleh keterampilan perencanaan dan penganggaran untuk strategi pemasaran, diikuti kemampuan mendeteksi perubahan lingkungan bisnis dan mempertahankan karyawan kompeten.

Motivasi kerja yang meliputi tanggung jawab, pencapaian prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian bertindak menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja UMKM perempuan. (Canedo et al., 2014) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan mengarahkan daya dan potensi untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi mengandung komponen menggerakkan, mengarahkan, dan menopang tingkah laku yang perlu diperkuat oleh lingkungan sekitar. (Kusnilawati & Nurhidayati, 2020), (Rahmi & Hidayati, 2019), serta (Asah et al., 2015) mengkonfirmasi bahwa motivasi bersama kompetensi dan minat berpengaruh signifikan terhadap kinerja wirausaha. Neubei dan Zondo (2023) mengungkapkan faktor motivasi intrinsik mempengaruhi kompetensi pemilik UMKM terhadap pertumbuhan bisnis, dimana pertumbuhan bergantung pada sejauh mana pemilik dibekali kompetensi untuk membangun dan mengembangkan usaha mereka.

Konflik peran ganda menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja UMKM perempuan. (Zahra Wicaksana & Rahmawati, 2023) menjelaskan konflik peran ganda sebagai situasi ketidakcocokan antara harapan dari dua peran berbeda yang diimbangi individu. (Apollo & Cahyadi, 2012) menyatakan konflik muncul akibat pekerjaan mengganggu keluarga dan sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan (Greenhaus & Powell, 2012) yang menyatakan faktor keluarga hanya memainkan peran kecil dalam keputusan ranah kerja meskipun dianggap penting. (Aimasari & Ghina, 2015) menegaskan variabel terkait keluarga dapat menjadi sumber konflik sekaligus sumber dukungan dalam mitigasinya. Perubahan dunia kerja pasca-COVID dengan batasan kabur antara peran pekerjaan dan keluarga menuntut manajemen waktu efektif. (Pratiwi et al., 2024) menemukan ibu bekerja mengalami konflik berbasis waktu dan tekanan, yang dapat diatasi melalui pengaturan waktu, meredam emosi, pembagian pekerjaan rumah tangga dengan suami, dan komunikasi yang baik. Diperlukan kesepakatan dan kerjasama antar anggota keluarga untuk membagi waktu dan peran guna meminimalisir konflik peran ganda bagi perempuan bekerja dalam memenuhi kebutuhan keluarga.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterampilan manajemen, motivasi kerja, dan konflik peran ganda secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM perempuan di Kota Manado, menunjukkan bahwa model relasional yang terbentuk sesuai untuk menjelaskan dinamika peningkatan kinerja pelaku usaha perempuan.
2. Keterampilan manajemen yang mencakup dimensi konseptual, kemanusiaan, dan teknis terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM perempuan di Kota Manado, mengindikasikan pentingnya kemampuan manajerial dalam pengelolaan usaha.

3. Motivasi kerja yang meliputi tanggung jawab, pencapaian prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian bertindak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM perempuan di Kota Manado, dengan kontribusi paling dominan dibandingkan variabel lainnya.
4. Konflik peran ganda yang diukur berdasarkan tekanan waktu, dukungan keluarga, kepuasan kerja, kepuasan pernikahan, dan ukuran bisnis menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja UMKM perempuan di Kota Manado.
5. Bidang usaha makanan dan minuman mendominasi pilihan pelaku UMKM perempuan di Kota Manado pada semua tingkatan usia, status pernikahan, lama usaha, dan latar belakang pendidikan, menunjukkan sektor ini sebagai pilihan utama yang paling diminati dan bertahan lama.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi strategis dapat diajukan sebagai berikut:

1. Pemerintah melalui Dinas Koperasi dan UMKM perlu merancang program pelatihan terstruktur yang fokus pada peningkatan keterampilan manajerial dan motivasi kerja pelaku UMKM perempuan, seperti program literasi keuangan, manajemen usaha, pemasaran digital, dan akses permodalan yang lebih luas dan mudah dijangkau.
2. Perguruan tinggi dapat berperan aktif dalam pengembangan UMKM perempuan melalui program pendampingan berkelanjutan, pelatihan kewirausahaan, fasilitasi adopsi teknologi digital, serta pengabdian masyarakat yang melibatkan dosen dan mahasiswa dalam memberikan asistensi teknis dan inovasi produk.
3. Pelaku UMKM perempuan diharapkan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi digital untuk efisiensi operasional, memperkuat literasi keuangan melalui pencatatan sistematis, memanfaatkan skema pembiayaan pemerintah seperti KUR, membangun jaringan kemitraan strategis, serta menerapkan manajemen waktu efektif untuk menyeimbangkan tanggung jawab bisnis dan keluarga.
4. Diperlukan kolaborasi lintas sektor antara pemerintah, perguruan tinggi, dan stakeholder terkait untuk menciptakan ekosistem kondusif bagi pengembangan UMKM perempuan melalui penyediaan akses modal, pelatihan berkelanjutan, fasilitasi legalitas usaha, pengembangan *branding*, dan pemanfaatan platform digital untuk perluasan pasar.
5. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja UMKM perempuan seperti akses teknologi, dukungan sosial, kebijakan pemerintah, serta melakukan kajian komparatif antar wilayah untuk memperoleh gambaran komprehensif tentang dinamika UMKM perempuan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbim, K. C. (2013). The Relative Contribution of Management Skills to Entrepreneurial Success: A Survey of Small and Medium Enterprises (SMEs) in the Trade Sector. *IOSR Journal of Business and Management*, 7(1), 8–16. <https://doi.org/10.9790/487x-0710816>
- Aimasari, N., & Ghina, A. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Memotivasi Wanita Untuk Menjadi Wirausaha (Studi Pengusaha Wanita Umkm Di Kota Bandung Tahun 2015). *E-Proceeding of Management*, 2(3), 2795–2799.
- Alipok, A., Yusuf, N., & Pratiwi Husain, S. (2021). Analisis Penilaian Kinerja Menggunakan Balance Scorecard. *Jambura Accounting Review*, 2(2), 110–122.
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja

- Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Widya Warta Jurnal Ilmiah*, 000(2), 254–271.
- Asah, F., Fatoki, O. O., & Rungani, E. (2015). The impact of motivations, personal values and management skills on the performance of SMEs in South Africa. *African Journal of Economic and Management Studies*, 6(3), 308–322. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-01-2013-0009>
- Canedo, J. C., Stone, D. L., Black, S. L., & Lukaszewski, K. M. (2014). Individual factors affecting entrepreneurship in Hispanics. *Journal of Managerial Psychology*, 29(6), 755–772. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2012-0333>
- Clark Muntean, S., & Ozkazanc-Pan, B. (2016). Feminist perspectives on social entrepreneurship: critique and new directions. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 8(3), 221–241. <https://doi.org/10.1108/IJGE-10-2014-0034>
- Desi Martauli, E., M. Baga, L., & Fariyanti, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Usaha Wanita Wirausaha Kerupuk Udang di Provinsi Jambi. *AGRARIS: Journal of Agribusiness and Rural Development Research*, 2(2), 118–127. <https://doi.org/10.18196/agr.2232>
- Efrata, T. C., & Maichal. (2018). Role Model and Entrepreneurial Performance: the Role of Entrepreneurial Identity and Self-Efficacy As Intervening Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 27–34. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.04>
- Ford, M., Heinen, B., & Langkamer, K. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Ghozali, I. (2016). *Applikasi Analisis Multivariete SPSS 23*.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2012). The family-relatedness of work decisions: A framework and agenda for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 246–255. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.007>
- Ismail, I., Husin, N., Rahim, N. A., Kamal, M. H. M., & Mat, R. C. (2016). Entrepreneurial Success Among Single Mothers: The Role of Motivation and Passion. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 121–128. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30102-2](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30102-2)
- Jongwe, P., Ladzani, M. W., & Seeletse, S. M. (2024). The Effect of Managerial Skills on the Growth of Small and Medium Enterprises in Masvingo City, Zimbabwe. *International Journal of Applied Research in Business and Management*, 5(2). <https://doi.org/10.51137/wrp.ijarb.2024.pjtt.45616>
- Khamis, A. A., & Zhifang, C. (2022). Factors Influencing the Performance of Small and Medium Enterprises in Tanzania: A Case of Zanzibar. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 22(20), 32–43. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2022/v22i2030673>
- Kusnilawati, N., & Nurhidayati, N. (2020). Analisis Kinerja Wirausaha Serta Variabel – Variabel Yang Mempengaruhi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1), 139–149. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i1.30250>
- Lambey, L., Karamoy, H., Lambey, R., & Kalangi, L. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja UMKM Wirausaha Wanita Di Kota Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing “Goodwill,”* 9(2), 171–177. <https://doi.org/10.35800/jjs.v9i2.21584>
- Munir, Z. A., Idrus, S., Shukur, S. A. M., Ithnin, R., & Mohamad, S. S. (2015). The Effectiveness of Entrepreneurial Motivational Training Programme among University

- Students. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(5), 487–490. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2015.v5.505>
- Poluan, J., Karuntu, M. M., & Samadi, R. L. (2024). Pengaruh Digital Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kuliner Tradisional (Studi Pada Konsumen Gen Z Di Kota Tomohon). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 119–127. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.54288>
- Prasetyo, P. E. (2020). Sikap, Aspirasi dan Kemampuan Wirausaha: Dimensi Utama Kinerja Kewirausahaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 109–118. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v8i2.4174>
- Pratiwi, E. S., Darmastuti, I., & Damarani, Z. N. (2024). KONFLIK PERAN GANDA PADA PEREMPUAN YANG BEKERJA (Studi Fenomenologi pada Keluarga Buruh Bangunan di Desa Siwarak). *Diponegoro Journal of Management*, 13(3), 1–8. <http://ejournals-s1.undip.ac.id/index.php/management>
- Puspita Sari, C. (2021). Gender Inequality: Dampaknya terhadap Pendapatan Per Kapita (Studi Kasus 33 Provinsi di Indonesia 2011-2019). *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 1(1), 47–52. <https://doi.org/10.11594/jesi.01.01.06>
- Rahmi, V. A., & Hidayati, R. A. (2019). Efektivitas Pelatihan Keterampilan Dalam Menumbuhkan Minat Wirausaha Wanita Melalui Motivasi Diri Berwirausaha. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.32503/jmk.v4i1.350>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2007). *Management*. Pearson Prentice Hall. https://books.google.co.id/books?id=1_0JAQAAQAAJ
- Rosca, E., Agarwal, N., & Brem, A. (2020). Women entrepreneurs as agents of change: A comparative analysis of social entrepreneurship processes in emerging markets. *Technological Forecasting and Social Change*, 157(April). <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120067>
- Sharma, A., Dua, S., & Hatwal, V. (2012). Micro Enterprise Development And Rural Women Entrepreneurship: Way For Economic Empowerment. *Arth Prabhand: A Journal of Economics and Management*, 1(2).
- Sholihin, M., & Laksmi, A. C. (2009). Total Quality Management, Balanced Scorecard And Performance. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 13(1), 13–28.
- Suarmawan, K. A. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha Di Desa Bulian. *Universitas Pendidikan Ganesha*, 5(1), 2.
- Sudirga, R. S. (2019). Factors That Determine the Performance Improvement of Small and Medium Enterprises in Jakarta. *Jurnal Entrepreneur Dan Entrepreneurship*, 8(2), 38–45. <https://doi.org/10.37715/jee.v8i2.1123>
- Sugiyanto, & Ruknan. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal Paud Dan Pendidikan Masyarakat Kemendikbud. *Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, Vol. 5. No(1), 41–42.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In Bandung: *Alfabeta*.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta*, Bandung.
- Tahir, F. A., & Inuwa, F. U. (2019). Empirical Investigation of the Factors Affecting Micro, Small and Medium Scale Enterprises Performance in Borno State, Nigeria. *International Business Research*, 12(4), 30. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n4p30>
- Trihusodo. (2021). Kontribusi Ekonomi Kaum Perempuan untuk Negeri. *Indonesia.Go.Id*. <https://www.xlaxiata.co.id/Id/Berita/W20-Resmikan-W20-Sisprenear>

- Tulung, J. E., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2012). Top Management Team and Company Performance in Big Countries vs Small Countries. *Journal of Economics, Business and Accountancy Ventura*, 15(1), 59-70.
- Ur, P. (2012). *A Course in English Language Teaching*. Cambridge University Press. https://books.google.co.id/books?id=Wv7E3iE_WCkC
- Watson, D. L., & Tharp, R. G. (2014). *Self-Directed Behavior: Self-Modification for Personal Adjustment*. Wadsworth/Cengage Learning.
- Zahra Wicaksana, A., & Rahmawati, F. (2023). The Impact of Women ' s Empowerment and its Contribution on Indonesia ' s Economic Growth. *Saudi Journal of Economics and Finance*, 7(4), 267–278. <https://doi.org/10.36348/sjef.2023.v07i04.007>