

## Optimalisasi Modal Psikologis dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja berkelanjutan UMKM

Frederick Rudy Sentosa Rajagukguk<sup>1\*</sup>, Hastuti Handayani Harahap<sup>1</sup>, Indra Welly Arifin<sup>1</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya<sup>1</sup>

E-mail: [rudyrajagukguk00241@gmail.com](mailto:rudyrajagukguk00241@gmail.com)\*

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of Psychological Capital on Sustainable Performance of MSMEs through Human Resource Empowerment as an intervening variable. This research uses a quantitative approach with a survey method. The sample consisted of 120 MSME respondents selected using purposive sampling. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (SmartPLS). The results show that Psychological Capital has a positive and significant effect on Sustainable Performance of MSMEs, Psychological Capital has a positive and significant effect on Human Resource Empowerment, and Human Resource Empowerment has a positive and significant effect on Sustainable Performance of MSMEs. In addition, Human Resource Empowerment is proven to mediate the relationship between Psychological Capital and Sustainable Performance of MSMEs. The Goodness of Fit value indicates a good model fit. In conclusion, enhancing psychological capital and optimizing human resource empowerment are important factors in improving the sustainable performance of MSMEs.*

**Keywords:** *Psychological Capital, Human Resource Empowerment, Sustainable MSME Performance, SmartPLS*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja Berkelanjutan UMKM melalui Pemberdayaan Sumber Daya Manusia sebagai variabel intervening. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 120 responden pelaku UMKM yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Modal Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Berkelanjutan UMKM, Modal Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, serta Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Berkelanjutan UMKM. Selain itu, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terbukti mampu memediasi pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja Berkelanjutan UMKM. Nilai Goodness of Fit model menunjukkan kategori baik, sehingga model penelitian dinyatakan layak. Kesimpulannya, peningkatan modal psikologis dan optimalisasi pemberdayaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan UMKM.

## PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang sangat strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. UMKM tidak hanya menjadi penggerak pertumbuhan ekonomi daerah, tetapi juga mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta memperkuat ketahanan ekonomi nasional di tengah berbagai dinamika global. Keberadaan UMKM terbukti mampu bertahan dalam berbagai kondisi krisis ekonomi karena memiliki fleksibilitas dan kemampuan adaptasi yang tinggi. Oleh sebab itu, penguatan UMKM menjadi salah satu prioritas penting dalam mewujudkan pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Namun demikian, perkembangan UMKM saat ini menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompleks, terutama pada era digitalisasi dan persaingan global. Persaingan usaha yang semakin ketat menuntut pelaku UMKM untuk memiliki kemampuan inovasi, kreativitas, dan ketahanan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Banyak UMKM masih mengalami berbagai kendala, seperti rendahnya kualitas sumber daya manusia, keterbatasan kemampuan manajerial, kurangnya motivasi kerja, rendahnya kemampuan adaptasi terhadap teknologi, serta lemahnya ketahanan psikologis dalam menghadapi tekanan usaha. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian UMKM sulit mencapai kinerja usaha yang optimal dan berkelanjutan.

Dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia, keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh modal finansial dan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis individu yang menjalankan usaha. Salah satu konsep yang saat ini menjadi perhatian penting dalam pengembangan sumber daya manusia adalah modal psikologis (*psychological capital*). Modal psikologis merupakan kondisi psikologis positif yang dimiliki individu yang tercermin melalui rasa percaya diri (*self-efficacy*), optimisme (*optimism*), harapan (*hope*), dan ketahanan diri (*resilience*). Individu yang memiliki modal psikologis tinggi cenderung mampu menghadapi tantangan, bertahan dalam tekanan, serta memiliki semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Optimalisasi modal psikologis menjadi sangat penting dalam pemberdayaan sumber daya manusia UMKM karena pelaku usaha sering menghadapi ketidakpastian pasar, perubahan perilaku konsumen, keterbatasan modal, dan risiko usaha lainnya. Pelaku UMKM yang memiliki tingkat optimisme dan ketahanan psikologis yang baik akan lebih mudah bangkit dari kegagalan usaha, mampu mengambil keputusan secara tepat, serta lebih percaya diri dalam mengembangkan usahanya. Sebaliknya, rendahnya modal psikologis dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, rendahnya produktivitas, serta lemahnya kemampuan inovasi yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja usaha.

Selain itu, pemberdayaan sumber daya manusia dalam UMKM saat ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan keuntungan jangka pendek, tetapi juga diarahkan pada pencapaian kinerja berkelanjutan. Kinerja berkelanjutan merupakan kemampuan organisasi atau usaha untuk mempertahankan produktivitas, pertumbuhan usaha, dan daya saing secara terus-menerus dengan memperhatikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dalam mencapai kinerja berkelanjutan, UMKM memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan adaptif, kreatif, dan resilien terhadap perubahan. Oleh karena itu, modal psikologis menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendukung terciptanya kinerja UMKM yang berkelanjutan. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa masih banyak pelaku UMKM yang belum menyadari pentingnya pengembangan modal psikologis dalam menjalankan usaha. Program pemberdayaan UMKM selama ini cenderung lebih berfokus pada aspek teknis, seperti bantuan modal, pelatihan produksi, dan pemasaran, sementara aspek psikologis pelaku usaha masih kurang mendapatkan perhatian. Padahal, kondisi mental dan psikologis pelaku usaha sangat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan bisnis dan

mempertahankan keberlangsungan usaha. Kurangnya perhatian terhadap penguatan modal psikologis menyebabkan sebagian pelaku UMKM mengalami kelelahan kerja, kehilangan motivasi, bahkan menghentikan usahanya ketika menghadapi tekanan ekonomi.

**Tabel 1. Permasalahan Sumber Daya Manusia pada UMKM dalam Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan**

| No | Permasalahan SDM UMKM                                       | Persentase (%) | Dampak terhadap Kinerja UMKM                   |
|----|---|----------------|--|
| 1  | Rendahnya motivasi kerja pelaku usaha                       | 68%            | Produktivitas usaha menurun                    |
| 2  | Kurangnya kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar       | 72%            | Kesulitan bersaing dengan kompetitor           |
| 3  | Rendahnya kepercayaan diri dalam pengembangan usaha         | 64%            | Minim inovasi dan ekspansi usaha               |
| 4  | Tingkat stres kerja yang tinggi                             | 70%            | Menurunkan kualitas pengambilan keputusan      |
| 5  | Lemahnya ketahanan psikologis dalam menghadapi risiko usaha | 66%            | Usaha mudah mengalami penurunan kinerja        |
| 6  | Kurangnya pelatihan pengembangan SDM berbasis psikologis    | 74%            | Kinerja usaha kurang optimal dan berkelanjutan |

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa permasalahan sumber daya manusia pada UMKM masih menjadi faktor utama yang mempengaruhi keberlanjutan kinerja usaha. Permasalahan yang paling dominan adalah kurangnya pelatihan pengembangan SDM berbasis psikologis dengan persentase sebesar 74%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku UMKM belum memperoleh penguatan mental dan psikologis yang memadai dalam menjalankan usaha, sehingga berdampak pada kurang optimalnya kinerja usaha secara berkelanjutan. Selain itu, kurangnya kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar juga menjadi kendala yang cukup tinggi dengan persentase 72%. Kondisi ini menggambarkan bahwa banyak pelaku UMKM masih mengalami kesulitan dalam mengikuti perkembangan teknologi, perubahan perilaku konsumen, dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Akibatnya, UMKM sulit mempertahankan daya saing di pasar.

Tingkat stres kerja yang tinggi sebesar 70% juga menjadi masalah penting yang mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan usaha. Tekanan ekonomi, persaingan bisnis, dan ketidakpastian pasar sering menyebabkan pelaku UMKM mengalami kelelahan mental yang berdampak pada menurunnya produktivitas usaha. Di sisi lain, rendahnya motivasi kerja, kepercayaan diri, dan ketahanan psikologis menunjukkan bahwa aspek modal psikologis masih perlu ditingkatkan dalam pemberdayaan sumber daya manusia UMKM. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa penguatan modal psikologis melalui pemberdayaan sumber daya manusia menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja UMKM yang berkelanjutan. Dengan adanya pengembangan motivasi, optimisme, kepercayaan diri, dan ketahanan diri, pelaku UMKM diharapkan mampu menghadapi berbagai tantangan usaha secara lebih efektif dan berdaya saing tinggi.

Hasil penelitian pada Tabel 1 menunjukkan bahwa permasalahan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan aspek psikologis, masih menjadi kendala utama dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan UMKM. Kondisi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fred Luthans dkk. (2021) yang menyatakan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja, kemampuan adaptasi, dan ketahanan individu dalam menghadapi tekanan kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa

individu yang memiliki tingkat optimisme, self-efficacy, hope, dan resilience yang tinggi cenderung mampu mempertahankan performa kerja secara berkelanjutan. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Tara K. Kelloway dan Julian Barling (2020) yang menemukan bahwa stres kerja dan rendahnya motivasi kerja dapat menurunkan kualitas pengambilan keputusan serta berdampak pada menurunnya produktivitas organisasi. Dalam konteks UMKM, tekanan usaha dan ketidakpastian pasar menjadi faktor yang memperbesar risiko menurunnya semangat kerja pelaku usaha apabila tidak diimbangi dengan penguatan modal psikologis.

Penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian Rebecca J. Reichard dkk. (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berbasis psychological capital mampu meningkatkan kemampuan inovasi dan adaptasi pelaku usaha dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelaku usaha yang memiliki ketahanan psikologis tinggi lebih mudah bangkit dari kegagalan dan mampu mempertahankan keberlangsungan usaha dalam jangka panjang. Selain itu, penelitian oleh Cary L. Cooper (2021) menjelaskan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga harus memperhatikan kondisi mental dan emosional pekerja. Hal ini relevan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kurangnya pelatihan pengembangan SDM berbasis psikologis menjadi salah satu permasalahan terbesar dalam UMKM.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu bahwa optimalisasi modal psikologis merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan UMKM. Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang lebih menekankan pada pemberdayaan sumber daya manusia UMKM secara berkelanjutan melalui penguatan aspek psikologis sebagai strategi menghadapi dinamika persaingan usaha modern, diperlukan upaya optimalisasi modal psikologis dalam pemberdayaan sumber daya manusia UMKM agar mampu meningkatkan kinerja usaha secara berkelanjutan. Pengembangan modal psikologis diharapkan dapat membantu pelaku UMKM meningkatkan rasa percaya diri, membangun optimisme, memperkuat ketahanan diri, serta meningkatkan motivasi dalam menghadapi berbagai tantangan usaha. Dengan demikian, UMKM tidak hanya mampu bertahan dalam persaingan, tetapi juga dapat berkembang secara berkelanjutan dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Modal Psikologis***

Modal psikologis (psychological capital) merupakan salah satu konsep penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang menekankan pada kondisi psikologis positif individu dalam mencapai kinerja optimal. Konsep ini berkembang sebagai bagian dari pendekatan positive organizational behavior yang berfokus pada penguatan potensi psikologis individu dalam organisasi maupun usaha. Modal psikologis tidak hanya berkaitan dengan kemampuan intelektual dan keterampilan teknis, tetapi juga berkaitan dengan kekuatan mental individu dalam menghadapi tekanan, tantangan, dan perubahan lingkungan kerja.

Menurut Bruce J. Avolio (2021), modal psikologis merupakan kondisi psikologis positif yang dimiliki individu yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan motivasi, ketahanan kerja, dan produktivitas organisasi. Modal psikologis terdiri atas empat dimensi utama yaitu self-efficacy, hope, optimism, dan resilience. Self-efficacy menunjukkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, hope berkaitan dengan kemampuan menetapkan tujuan dan strategi untuk mencapainya, optimism merupakan pandangan positif terhadap keberhasilan di masa depan, sedangkan resilience adalah kemampuan individu untuk bangkit kembali dari kegagalan dan tekanan.

Selanjutnya, Kim Cameron (2020) menjelaskan bahwa modal psikologis menjadi faktor penting dalam menciptakan perilaku kerja positif, meningkatkan kreativitas, serta memperkuat kemampuan adaptasi individu terhadap perubahan organisasi. Individu yang memiliki modal psikologis tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan kerja dan mempertahankan performa secara konsisten. Dalam konteks UMKM, modal psikologis sangat dibutuhkan karena pelaku usaha sering menghadapi kondisi ketidakpastian pasar, keterbatasan modal, dan persaingan usaha yang tinggi. Oleh karena itu, penguatan modal psikologis dapat membantu pelaku UMKM meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, serta kemampuan bertahan dalam menjalankan usaha secara berkelanjutan.

### ***Pemberdayaan Sumber Daya Manusia***

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan proses pengembangan kemampuan, keterampilan, dan potensi individu agar mampu bekerja secara mandiri, produktif, dan memiliki kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam era persaingan global, pemberdayaan SDM menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan daya saing organisasi maupun UMKM. Menurut Gary Dessler (2020), pemberdayaan sumber daya manusia adalah upaya organisasi dalam memberikan kesempatan, dukungan, pelatihan, dan kepercayaan kepada individu agar mampu meningkatkan kompetensi dan tanggung jawab kerja secara optimal. Pemberdayaan SDM dilakukan melalui peningkatan keterampilan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta pengembangan motivasi kerja.

Sementara itu, Michael Armstrong (2021) menyatakan bahwa pemberdayaan SDM merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu agar lebih kreatif, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Organisasi yang mampu memberdayakan sumber daya manusianya dengan baik akan lebih mudah mencapai efektivitas dan keberlanjutan organisasi. Dalam UMKM, pemberdayaan SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pengelolaan usaha. Pelaku UMKM yang memiliki keterampilan, motivasi, dan kemampuan adaptasi yang baik akan lebih mudah mengembangkan usaha dan menghadapi tantangan bisnis. Oleh karena itu, pemberdayaan SDM perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan, pendampingan usaha, dan penguatan aspek psikologis pelaku usaha.

### ***Kinerja Berkelanjutan UMKM***

Kinerja berkelanjutan merupakan kemampuan organisasi atau usaha dalam mempertahankan dan meningkatkan performa usaha secara terus-menerus dengan memperhatikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Konsep keberlanjutan saat ini menjadi perhatian penting karena organisasi tidak hanya dituntut memperoleh keuntungan jangka pendek, tetapi juga mampu menjaga eksistensi usaha dalam jangka panjang. Menurut Mark W. McElroy (2021), kinerja berkelanjutan adalah kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai ekonomi secara konsisten dengan tetap memperhatikan tanggung jawab sosial dan keberlanjutan lingkungan. Kinerja berkelanjutan mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menjaga stabilitas usaha, produktivitas, dan daya saing secara berkelanjutan.

Selanjutnya, Thomas Jackson (2020) menjelaskan bahwa keberlanjutan usaha dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Organisasi yang memiliki SDM berkualitas dan resilien akan lebih mampu mempertahankan keberlangsungan usaha dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi. Dalam konteks UMKM, kinerja berkelanjutan dapat dilihat dari kemampuan usaha dalam meningkatkan produktivitas, mempertahankan pelanggan, menciptakan inovasi, meningkatkan pendapatan usaha, dan mempertahankan daya saing pasar. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki modal psikologis dan kompetensi yang baik

---

agar UMKM mampu berkembang secara berkelanjutan.

### ***Hubungan Modal Psikologis dengan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia***

Modal psikologis memiliki hubungan yang erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena kondisi psikologis positif individu dapat meningkatkan motivasi kerja, kepercayaan diri, dan kemampuan pengembangan diri. Individu yang memiliki modal psikologis tinggi cenderung lebih aktif dalam mengikuti pelatihan, mengembangkan keterampilan, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi. Menurut Angela M. Smith (2022), modal psikologis berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberdayaan SDM karena individu yang optimis dan resilien lebih mudah menerima perubahan dan meningkatkan kompetensi kerja. Dengan demikian, penguatan modal psikologis dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia UMKM.

### ***Hubungan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Berkelanjutan UMKM***

Pemberdayaan sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan UMKM. SDM yang memiliki kompetensi, motivasi, dan keterampilan yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha. Menurut Patricia A. McLagan (2021), organisasi yang melakukan pemberdayaan SDM secara efektif akan memiliki tingkat inovasi dan keberlanjutan usaha yang lebih tinggi. Hal ini karena pemberdayaan SDM mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan kemampuan individu dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Dalam UMKM, pemberdayaan SDM dapat dilakukan melalui pelatihan kewirausahaan, pengembangan keterampilan digital, peningkatan motivasi kerja, dan penguatan kemampuan manajerial. Dengan demikian, pemberdayaan SDM dapat membantu UMKM mencapai kinerja usaha yang lebih stabil dan berkelanjutan.

### ***Hubungan Modal Psikologis dengan Kinerja Berkelanjutan UMKM***

Modal psikologis memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja berkelanjutan UMKM karena kondisi psikologis positif mampu meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kemampuan bertahan pelaku usaha. Individu yang memiliki optimisme dan resilience tinggi akan lebih mampu menghadapi tekanan bisnis dan mempertahankan keberlangsungan usaha. Menurut Stephan Vincent (2022), psychological capital menjadi faktor penting dalam keberhasilan usaha kecil karena mampu meningkatkan kemampuan inovasi dan pengambilan keputusan strategis. Pelaku usaha yang memiliki modal psikologis tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengembangkan usaha dan menghadapi risiko bisnis. Oleh karena itu, optimalisasi modal psikologis melalui pemberdayaan sumber daya manusia diharapkan mampu meningkatkan kinerja berkelanjutan UMKM secara efektif.

## **METODE**

### ***Jenis dan Pendekatan Penelitian***

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik. Menurut John W. Creswell (2021), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel menggunakan instrumen penelitian dan analisis data statistik.

Penelitian ini bersifat explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian, yaitu Modal Psikologis (X), Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Z), dan Kinerja Berkelanjutan UMKM (Y). Pendekatan ini dipilih karena penelitian ingin mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel melalui

pengujian hipotesis.

### ***Lokasi dan Waktu Penelitian***

Penelitian ini dilakukan pada pelaku UMKM yang berada di Kota Medan, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan karena Kota Medan merupakan salah satu pusat pertumbuhan UMKM yang memiliki perkembangan usaha cukup pesat serta menghadapi tantangan persaingan bisnis yang dinamis. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2026 sampai dengan April 2026 yang meliputi tahap observasi awal, penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

### ***Populasi***

Menurut Uma Sekaran (2020), populasi merupakan keseluruhan kelompok individu, peristiwa, atau objek yang menjadi perhatian peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku UMKM yang aktif di Kota Medan.

### ***Sampel***

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Pelaku UMKM yang telah menjalankan usaha minimal 2 tahun.
2. Memiliki tenaga kerja minimal 3 orang.
3. Bersedia menjadi responden penelitian.

Menurut Joseph F. Hair dkk. (2021), jumlah sampel dalam penelitian menggunakan SmartPLS dapat ditentukan berdasarkan aturan 10 times rule, yaitu jumlah sampel minimal 10 kali jumlah jalur terbanyak menuju suatu konstruk dalam model penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 120 responden.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer dari responden terkait variabel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 1–5, yaitu:

- a. Sangat Tidak Setuju = 1
- b. Tidak Setuju = 2
- c. Netral = 3
- d. Setuju = 4
- e. Sangat Setuju = 5

2. Studi Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung berupa laporan UMKM, jurnal ilmiah, buku, dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan mempelajari teori-teori yang berkaitan dengan modal psikologis, pemberdayaan SDM, dan kinerja berkelanjutan UMKM.

### ***Teknik Analisis Data***

Penelitian ini menggunakan analisis data Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS versi 4. Penggunaan SmartPLS

dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten dengan jumlah sampel relatif kecil dan model penelitian yang kompleks. Menurut Marko Sarstedt dan Christian M. Ringle (2021), PLS-SEM merupakan metode analisis multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antar konstruk laten secara simultan dengan tujuan prediksi dan pengembangan teori.

Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi:

**Analisis Outer Model**

Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk penelitian.

- a. Uji Validitas Konvergen  
Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE). Nilai loading factor dinyatakan valid apabila > 0,70 dan nilai AVE > 0,50.
- b. Uji Validitas Diskriminan  
Uji validitas diskriminan dilakukan menggunakan Fornell-Larcker Criterion dan Cross Loading untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk yang tepat.
- c. Uji Reliabilitas  
Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha dengan nilai > 0,70. Menurut G. Tomas M. Hult dkk. (2021), konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki konsistensi internal yang baik.

**Analisis Inner Model**

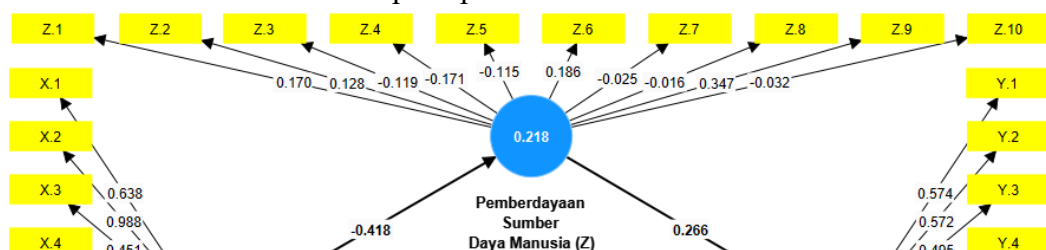
Inner model digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam penelitian.

- a. Uji R-Square (R<sup>2</sup>)  
Uji R-Square digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.
- b. Uji Path Coefficient  
Uji path coefficient digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antar variabel penelitian.
- c. Uji Hipotesis  
Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan nilai t-statistics dan p-values melalui teknik bootstrapping. Hipotesis diterima apabila:
  - 1) t-statistics > 1,96
  - 2) p-values < 0,05
- d. Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)  
Pengujian indirect effect dilakukan untuk mengetahui pengaruh mediasi variabel Pemberdayaan SDM terhadap hubungan Modal Psikologis dan Kinerja Berkelanjutan UMKM. Menurut Nicholas P. Danks dkk. (2021), SmartPLS sangat efektif digunakan untuk menganalisis model mediasi dan hubungan kompleks antar variabel laten.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Model pengukuran (*outer model*) yaitu analisis faktor konfirmatori atau *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten. Berikut merupakan hasil evaluasi *outer model* pada penelitian ini.



**Gambar 1. Outer Model****Convergent Validity**

*Convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Berikut hasil pengujian model pengukuran *convergent validity* menggunakan *loading factor* dapat dilihat:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Menggunakan Loading Factor**

|      | Kinerja _Berkelanjutan<br>_UMKM (Y) | Modal _Psikologis (X) | Pemberdayaan _Sumber<br>_Daya Manusia (Z) |
|------|-------------------------------------|-----------------------|---|
| X.1  |                                     | 0,738                 |   |
| X.2  |                                     | 0,794                 |   |
| X.3  |                                     | 0,988                 |   |
| X.4  |                                     | 0,751                 |   |
| X.5  |                                     | 0,701                 |   |
| X.6  |                                     | 0,719                 |   |
| X.7  |                                     | 0,794                 |   |
| X.8  |                                     | 0,713                 |   |
| X.9  |                                     | 0,795                 |   |
| X.10 |                                     | 0,712                 |   |
| Y.1  | 0,774                               |                       |   |
| Y.2  | 0,757                               |                       |   |
| Y.3  | 0,772                               |                       |   |
| Y.4  | 0,795                               |                       |   |
| Y.5  | 0,830                               |                       |   |
| Y.6  | 0,711                               |                       |   |
| Y.7  | 0,747                               |                       |   |
| Y.8  | 0,757                               |                       |   |
| Y.9  | 0,728                               |                       |   |
| Y.10 | 0,763                               |                       |   |

|      |  |  |       |
|------|--|--|-------|
| Z.1  |  |  | 0,770 |
| Z.2  |  |  | 0,732 |
| Z.3  |  |  | 0,728 |
| Z.4  |  |  | 0,719 |
| Z.5  |  |  | 0,771 |
| Z.6  |  |  | 0,715 |
| Z.7  |  |  | 0,786 |
| Z.8  |  |  | 0,725 |
| Z.9  |  |  | 0,716 |
| Z.10 |  |  | 0,747 |

Sumber : Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen menggunakan nilai loading factor, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel Modal Psikologis (X), Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Z), dan Kinerja Berkelanjutan UMKM (Y) memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian. Pada variabel Modal Psikologis (X), nilai loading factor tertinggi terdapat pada indikator X.3 sebesar 0,988, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki kemampuan sangat kuat dalam merepresentasikan variabel modal psikologis. Sementara itu, nilai loading factor terendah terdapat pada indikator X.5 sebesar 0,701, namun masih berada di atas batas minimum validitas yaitu 0,70 sehingga tetap dinyatakan valid.

Pada variabel Kinerja Berkelanjutan UMKM (Y), seluruh indikator juga menunjukkan tingkat validitas yang baik dengan nilai loading factor berkisar antara 0,711 sampai 0,830. Indikator Y.5 memiliki nilai tertinggi sebesar 0,830 yang menunjukkan kontribusi paling dominan dalam mengukur kinerja berkelanjutan UMKM. Selanjutnya, pada variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Z), seluruh indikator memperoleh nilai loading factor di atas 0,70 dengan nilai tertinggi pada indikator Z.7 sebesar 0,786. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel pemberdayaan SDM mampu menggambarkan konstruk penelitian secara baik. Secara keseluruhan, hasil uji validitas ini membuktikan bahwa seluruh indikator dalam penelitian memiliki tingkat validitas yang baik dan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat, sehingga dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas dan analisis model struktural menggunakan SmartPLS.

### Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel dengan melihat nilai dari *Average Variance Extracted* lebih dari 0,5, *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 dan *Composite Reliability* lebih dari 0,7. Berikut hasil perhitungan reliabilitas melalui *Average Variance Extracted* (AVE), *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 3. Perhitungan AVE, Cronbach Alpha, dan Composite Reliability**

|                                | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) |
|--------------------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Kinerja_Berkelanjutan UMKM (Y) | 0,874            | 0,881                         | 0,872                         | 0,510                            |
| Modal_Psikologis (X)           | 0,913            | 0,917                         | 0,899                         | 0,581                            |

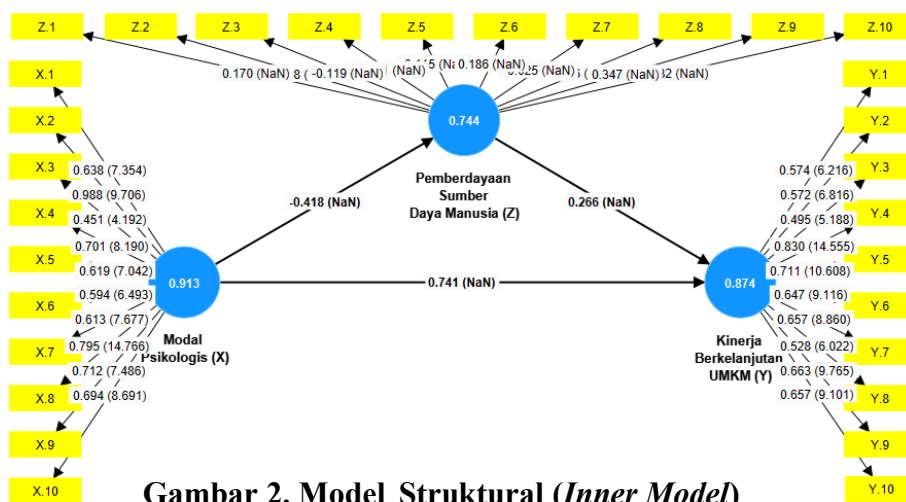
|                                      |       |       |       |       |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Pemberdayaan_Sumber_Daya Manusia (Z) | 0,844 | 0,718 | 0,813 | 0,526 |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|

Sumber : Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan Average Variance Extracted (AVE), Cronbach’s Alpha, dan Composite Reliability, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi dan keakuratan yang baik dalam mengukur masing-masing variabel penelitian. Pada variabel Modal Psikologis (X), diperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,913, Composite Reliability sebesar 0,899, dan AVE sebesar 0,581. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel modal psikologis memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi karena nilai Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability berada di atas 0,70, sedangkan nilai AVE di atas 0,50 menandakan bahwa indikator mampu menjelaskan variabel konstruk secara baik. Selanjutnya, variabel Kinerja Berkelanjutan UMKM (Y) memperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,874, Composite Reliability sebesar 0,872, dan AVE sebesar 0,510. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kinerja berkelanjutan UMKM juga dinyatakan reliabel dan valid karena seluruh nilai telah memenuhi standar pengujian dalam SmartPLS. Pada variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Z), nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,844, Composite Reliability sebesar 0,813, dan AVE sebesar 0,526. Meskipun nilai Composite Reliability ( $\rho_a$ ) sebesar 0,718 relatif lebih rendah dibanding variabel lainnya, namun masih berada di atas batas minimum 0,70 sehingga tetap dinyatakan reliabel. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 juga menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel pemberdayaan SDM mampu menjelaskan konstruk dengan baik. Secara keseluruhan, hasil pengujian ini membuktikan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas konstruk, sehingga model penelitian layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian inner model dan pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS.

**Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi koefisien determinasi ( $R^2$ ), *Predictive Relevance* ( $Q^2$ ) dan *Goodnes of Fit Index* (GoF) (Hussein, 2015). Hasil model struktural yang ditampilkan oleh Smart PLS 3.0 pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. Model Struktural (Inner Model)**

**Hasil R<sup>2</sup> (R-square)**

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Hasil perhitungan  $r^2$  pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai Korelasi ( $r^2$ )

|                                      | R-square | R-square adjusted |
|--------------------------------------|----------|-------------------|
| Kinerja_Berkelanjutan_UMKM (Y)       | 0,755    | 0,751             |
| Pemberdayaan_Sumber_Daya Manusia (Z) | 0,774    | 0,771             |

Sumber : Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian nilai R-Square Adjusted, dapat diketahui bahwa variabel dalam penelitian memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antar konstruk pada model penelitian. Nilai R-Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model struktural SmartPLS. Pada variabel Kinerja Berkelanjutan UMKM (Y), diperoleh nilai R-Square Adjusted sebesar 0,751. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,1% variabel Kinerja Berkelanjutan UMKM dapat dijelaskan oleh variabel Modal Psikologis (X) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Z), sedangkan sisanya sebesar 24,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kategori kuat dalam menjelaskan pengaruh terhadap kinerja berkelanjutan UMKM.

Selanjutnya, pada variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Z), diperoleh nilai R-Square Adjusted sebesar 0,771. Hal ini berarti bahwa sebesar 77,1% variabel Pemberdayaan SDM mampu dijelaskan oleh variabel Modal Psikologis (X), sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia pada UMKM. Secara keseluruhan, hasil pengujian R-Square Adjusted menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik dan mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara kuat. Dengan demikian, model struktural dalam penelitian ini layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut menggunakan SmartPLS.

#### **Goodness of Fit Model**

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk menilai kelayakan keseluruhan model penelitian baik dari model pengukuran (outer model) maupun model struktural (inner model). Menurut pendekatan PLS-SEM, GoF dapat dihitung dengan rumus:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Keterangan:

- a) AVE = nilai rata-rata variance extracted
- b)  $R^2$  = nilai rata-rata R-square model struktural

#### 1. Perhitungan Rata-rata AVE

AVE:

- a) X = 0,581
- b) Y = 0,510
- c) Z = 0,526

Rata-rata AVE:

$$= (0,581 + 0,510 + 0,526) / 3$$

$$= 0,539$$

#### 2. Perhitungan Rata-rata $R^2$

$R^2$ :

- a) Y = 0,751
- b) Z = 0,771

Rata-rata  $R^2$ :

$$= (0,751 + 0,771) / 2$$

= 0,761

3. Perhitungan Goodness of Fit

$$GoF = \sqrt{0.539 \times 0.761}$$

$$GoF = \sqrt{0.410} = 0.640$$

Interpretasi Hasil GoF

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai Goodness of Fit (GoF) sebesar 0,640. Mengacu pada kriteria GoF menurut Marko Sarstedt dan Christian M. Ringle (2021), nilai GoF dikategorikan sebagai berikut:

- a) 0,10 = kecil
- b) 0,25 = sedang
- c) 0,36 = besar

Dengan demikian, nilai 0,640 > 0,36 menunjukkan bahwa model penelitian ini berada pada kategori Good Fit (sangat baik).

Hasil uji Goodness of Fit menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan telah memiliki kecocokan yang sangat baik antara model pengukuran dan model struktural. Artinya, konstruk Modal Psikologis (X), Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Z), dan Kinerja Berkelanjutan UMKM (Y) telah mampu merepresentasikan model penelitian secara kuat dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

**Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil dari *inner model* yang dilakukan, seluruh hipotesis yang diujikan telah memenuhi persyaratan, sehingga dapat digunakan sebagai model analisis dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan alpha 5% yang berarti apabila nilai t-statistik  $\geq 1,96$  atau nilai probabilitas  $\leq level\ of\ significance$  ( $\alpha = 5\%$ ).

**Tabel 5. Path Coefficients**

|  | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Modal_Psikologis (X) -> Kinerja_Berkelanjutan_UMKM (Y)                 | 0,594               | 0,585           | 0,091                      | 6,493                    | 0,000    |
| Modal_Psikologis (X) -> Pemberdayaan_Sumber_Daya Manusia (Z)           | 0,451               | 0,445           | 0,108                      | 4,192                    | 0,000    |
| Pemberdayaan_Sumber_Daya Manusia (Z) -> Kinerja_Berkelanjutan_UMKM (Y) | 0,572               | 0,578           | 0,084                      | 6,816                    | 0,000    |

Sumber : Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS, diketahui bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistics > 1,96 dan p-values 0,000 < 0,05, sehingga seluruh hipotesis dinyatakan diterima.

1. Pertama, pengaruh Modal Psikologis (X) terhadap Kinerja Berkelanjutan UMKM (Y) memperoleh nilai t-statistics sebesar 6,493 dengan p-values 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan UMKM. Artinya, semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki pelaku

UMKM, maka semakin baik pula kinerja usaha yang berkelanjutan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fred Luthans dan Carolyn M. Youssef-Morgan (2020) yang menyatakan bahwa psychological capital berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi melalui peningkatan optimisme, harapan, dan ketahanan kerja.

2. Kedua, pengaruh Modal Psikologis (X) terhadap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Z) memperoleh nilai t-statistics sebesar 4,192 dengan p-values 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan SDM. Individu yang memiliki kepercayaan diri, optimisme, dan ketahanan diri yang tinggi akan lebih mudah diberdayakan dalam pengembangan usaha. Hasil ini mendukung penelitian Kim Cameron (2020) yang menyatakan bahwa kondisi psikologis positif mendorong peningkatan partisipasi, motivasi, dan pengembangan kapasitas SDM dalam organisasi.
3. Ketiga, pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Z) terhadap Kinerja Berkelanjutan UMKM (Y) memperoleh nilai t-statistics sebesar 6,816 dengan p-values 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan UMKM. Semakin baik pemberdayaan SDM yang dilakukan, maka semakin meningkat kinerja usaha secara berkelanjutan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Gary Dessler (2020) yang menjelaskan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan, motivasi, dan keterlibatan kerja mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya bahwa modal psikologis merupakan faktor penting yang tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga berpengaruh melalui pemberdayaan SDM sebagai variabel intervening. Penelitian Marko Sarstedt dan Christian M. Ringle (2021) juga menegaskan bahwa model hubungan mediasi dalam PLS-SEM sangat efektif digunakan untuk menjelaskan hubungan kompleks antar variabel dalam penelitian perilaku organisasi dan UMKM. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penguatan modal psikologis dan pemberdayaan SDM merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan UMKM secara signifikan dan berkelanjutan.

### Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Uji pengaruh tidak langsung dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (variabel X) ke variabel dependen (variabel Y) melalui variabel intervening (variabel Z) dengan syarat nilai t-statistik  $> 1,96$ . Pengaruh tidak langsung dapat dinyatakan signifikan jika kedua pengaruh langsung yang membentuknya adalah signifikan. Hasil uji ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 6. Indirect Effect**

|   | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Modal_Psikologis (X) -> Pemberdayaan_Sumber | 0,528               | 0,513           | 0,088                      | 6,022                    | 0,000    |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| _Daya Manusia (Z) -> Kinerja<br>_Berkelanjutan _UMKM (Y) |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

Sumber : Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung (indirect effect), diketahui bahwa hubungan Modal Psikologis (X) terhadap Kinerja Berkelanjutan UMKM (Y) melalui Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Z) memperoleh nilai t-statistics sebesar 6,022 dengan p-values 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Pemberdayaan SDM secara signifikan memediasi pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja Berkelanjutan UMKM. Dengan kata lain, pengaruh modal psikologis terhadap kinerja UMKM tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga diperkuat melalui proses pemberdayaan sumber daya manusia. Secara konseptual, hasil ini menunjukkan bahwa pelaku UMKM yang memiliki modal psikologis tinggi seperti percaya diri, optimis, memiliki harapan, dan mampu bertahan dalam tekanan, akan lebih mudah diberdayakan dalam pengembangan kemampuan kerja. Pemberdayaan tersebut kemudian berdampak pada peningkatan kinerja usaha yang lebih berkelanjutan, baik dari aspek produktivitas, inovasi, maupun daya saing usaha.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fred Luthans dan Carolyn M. Youssef-Morgan (2020) yang menyatakan bahwa psychological capital tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan kapasitas individu dalam organisasi melalui proses pengembangan dan pemberdayaan. Mereka menegaskan bahwa individu dengan modal psikologis tinggi lebih responsif terhadap program pengembangan diri dan pelatihan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Gary Dessler (2020) yang menjelaskan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia merupakan variabel kunci yang mampu menjembatani antara kondisi psikologis individu dengan peningkatan kinerja organisasi. Menurutnya, SDM yang diberdayakan dengan baik melalui pelatihan, motivasi, dan keterlibatan kerja akan lebih produktif dan memiliki kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi.

Selanjutnya, penelitian Kim Cameron (2020) juga menegaskan bahwa kondisi psikologis positif akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi apabila didukung oleh sistem pemberdayaan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa modal psikologis saja tidak cukup, tetapi harus dioptimalkan melalui pemberdayaan SDM agar memberikan dampak yang maksimal terhadap kinerja berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya bahwa pemberdayaan sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai variabel intervening dalam hubungan antara modal psikologis dan kinerja berkelanjutan UMKM. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja UMKM secara berkelanjutan dapat dicapai melalui strategi penguatan modal psikologis yang diikuti dengan optimalisasi pemberdayaan SDM secara terstruktur dan berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Modal Psikologis (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Berkelanjutan UMKM (Y) dengan nilai t-statistics 6,493 dan p-values 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologis pelaku UMKM, maka semakin baik kinerja usaha secara berkelanjutan.
2. Modal Psikologis (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Z) dengan nilai t-statistics 4,192 dan p-values 0,000. Artinya, modal psikologis yang baik mampu meningkatkan proses pemberdayaan SDM dalam UMKM.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Berkelanjutan UMKM (Y) dengan nilai t-statistics 6,816 dan p-values 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja UMKM secara berkelanjutan.
4. Modal Psikologis (X) berpengaruh terhadap Kinerja Berkelanjutan UMKM (Y) melalui Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Z) sebagai variabel intervening dengan nilai t-statistics 6,022 dan p-values 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM mampu memediasi pengaruh modal psikologis terhadap kinerja UMKM.
5. Secara keseluruhan, model penelitian memiliki Goodness of Fit yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa modal psikologis dan pemberdayaan SDM merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan UMKM.

---

## REFERENSI

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page
- Avolio, B. J. (2021). *Psychological capital and leadership development*. Sage Publications
- Barling, J., & Kelloway, E. K. (2020). *Handbook of workplace stress*. Sage Publications
- Cameron, K. (2020). *Positive leadership: Strategies for extraordinary performance*. Berrett-Koehler Publishers
- Creswell, J. W. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications
- Cooper, C. L. (2021). *Organizational stress and employee wellbeing*. Routledge
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R*. Springer Nature
- Jackson, T. (2020). *Sustainable business and organizational performance*. Routledge
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2020). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(2), 141–160
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2021). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press
- McElroy, M. W. (2021). *Sustainability management and organizational performance*. Springer
- McLagan, P. A. (2021). *Human resource development and organizational sustainability*. HRD Press

- Reichard, R. J., Dollwet, M., & Louw-Potgieter, J. (2022). Psychological capital intervention programs: A systematic review and future directions. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 567–583
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2021). *SmartPLS 4 user manual*. SmartPLS GmbH
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 1–47). Springer
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley
- Smith, A. M. (2022). Psychological capital and employee empowerment in organizational development. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(4), 822–836
- Vincent, S. (2022). Entrepreneurship psychology and sustainable small business performance. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 29(5), 741–756
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2020). Psychological capital theory: Toward a positive holistic model. *Journal of Positive Psychology*, 15(3), 321–334