

**SUSUNAN PENGURUS REDAKSI**

Pimpinan Umum : Dr. Ahmad Subagyo, S.E., M.M.  
Pimpinan Redaksi : Sandi Noorzaman, S.Si., M.M.  
Wakil Pimpinan Redaksi : Hanantyo Dewanto, S.P., M.M.  
Redaktur Pelaksana : Maya Andini, S.P., M.M.

**Redaktur Ahli :**

Nurdin Rifai, SE, M.SC (STIE “GICI”)  
Ir. Muhammad Masyhuri, MBA. (STIE “GICI”)

**Anggota Redaktur Pelaksana :**

Eko Wahyu Widayat, S.E., M.M.  
Krisna Sudjana, SE, MM  
Intan Idianto, SE., M.M.

**Reviewer :**

Dr. Ari Warokka (Universitas Negeri Jakarta)  
Wahyoe Soedarmono, Ph.D (Universitas Sampoerna)  
Dr. Muhammad Anhar (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia)  
Dr. H. Suwandi (Universitas Bakrie Jakarta)  
Dr. H. Desmadi Saharuddin, Lc., MA. (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta)

**Sekretaris Redaksi :**

Nuryani Susana , S.Pd, SH, MH.  
Desain Grafis : Ganjar Sasmita, S.E.  
Tata Usaha dan Sirkulasi : Atlatit Dianawati, .S.Si., M.M.

**Diterbitkan oleh GICI PRESS**

**JURNAL GICI** adalah Jurnal keuangan dan bisnis yang menyajikan berbagai hasil penelitian baik berbasis pendekatan kualitatif maupun kuantitatif dan diterbitkan secara periodik semesteran (dua kali dalam setahun) dengan mengangkat tema-tema tertentu yang dipilih sesuai dengan issue-issue yang sedang hangat dibicarakan dipublik (top issues). Topik yang diangkat berkisar pada masalah keuangan dan bisnis.

**Alamat Redaksi :**

**STIE GICI DEPOK, Jl. Margonda Raya No.224**

**Kota Depok, Jawa Barat.**

Telp. 021-7760806, facs. 021-776807.

[www.gicibusinessschool.ac.id](http://www.gicibusinessschool.ac.id)

e-mail : [bgy2000@yahoo.com](mailto:bgy2000@yahoo.com)

[lppmgici@gmail.com](mailto:lppmgici@gmail.com)

## KATA PENGANTAR

Segala Puji Bagi Allah Subhanahu Wata'ala, karena berkat rahmat-Nya, Jurnal GICI saat ini memasuki volume kesembilan di Tahun 2017. Artikel dari berbagai narasumber semakin beragam dengan tinjauan multi disiplin keilmuan dalam melihat bisnis sebagai obyek penelitian. Peran dan perhatian para dosen makin besar dalam ikut berkontribusi memberikan artikel kepada Dewan Redaksi Jurnal GICI saat ini. Sehingga tidak semua artikel yang masuk dapat kami terbitkan dalam edisi Volume 9. No.2 Tahun 2017 ini.

Kualitas artikel makin ditingkatkan seiring dengan target capaian yang ingin diperoleh sebagai Jurnal Terakreditasi. Beberapa langkah yang telah dilakukan antara lain melibatkan reviewer secara aktif dalam setiap artikel yang akan diterbitkan. Beberapa reviewer yang telah memberikan kotribusinya, antara lain :

1. Dr. Moh. Azhar, SE. Akt. M.Ak. (STIE Indonesia)
2. Wahyoe Soedarmono, Ph.D. (Universitas Sampoerna)
3. Dr. Suwandi, SE.M.Si (Universitas Bakrie)
4. Dr. Desmandi (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta)

Kami ucapkan terima kasih atas perhatian dan perkenan para reviewer untuk mengkaji-ulang artikel para penulis di Jurnal GICI edisi ini. Harapannya, Jurnal GICI akan semakin berkualitas dan dapat memberikan kontribusi positif bagi seluruh sivitas akademika STIE GICI pada khususnya dan Pendidikan Tinggi pada umumnya.

Edisi kali ini diangkat tema besarnya adalah “MANAJEMEN SUMBERDAYA STRATEGIK”. Adapun topik edisi selanjutnya mengangkat tema “MANAJEMEN KELAYAKAN BISNIS, JASA DAN PRODUK”

Kepada calon penulis artikel berikutnya, kami berharap dapat menyesuaikan dengan topik besar yang akan diangkat dalam Jurnal GICI, edisi volume 10 no.1 tahun 2018. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu yang telah menyumbangkan pemikiran, waktu dan tenaganya demi terbitnya Jurnal GICI ini.

Perbaikan terus-menerus menjadi kunci peningkatan kualitas

Depok, Desember 2017

Dewan Redaksi

**JURNAL GICI**  
**VOL. 9 No 2 TAHUN 2017**  
**TEMA**  
**MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA STRATEGIK**

<b>Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inti karya Indah Bogor</b>	
Oleh : Maya Andini Kartikasari dan Rida Aulia .....	1
<b>Mengenali Jiwa Kewirausahaan Sebagai Sebuah Talenta Ataupun Sebuah Penciptaan</b>	
Oleh : M.Rifai Sutanto .....	9
<b>Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Guru di Yayasan Kristen Bethany Cabang Depok</b>	
Oleh : Sentot Eko Baskoro dan Sari Marthadinata .....	19
<b>Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. HLI</b>	
Oleh : Rubiah Fitriyanti dan Rizki Fadhilah .....	29
<b>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Yapin 02 Setu Bekasi</b>	
Oleh : Ahmad Ikhsan Fathurrahman dan Nur Fitriyanawati .....	39
<b>Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera</b>	
Oleh : Eko Wahyu Widayat .....	45
<b>Determinan Inovasi Pada UKM</b>	
Oleh : Elan Nurhadi .....	57



# **Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inti Karya Indah Bogor *The Influence of Discipline and Job Satisfaction to the Employee Productivity PT. Inti Karya Indah Bogor***

**Maya Andini Kartikasari<sup>1</sup> dan Rida Aulia<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

<sup>2</sup> Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

## *ABSTRACT*

*The success of a company in running the business is determined by the ability of the company to maximize the productivity of its employees. PT. Inti Karya Indah is engaged in the garment industry with a large number of employees and production capacity targets that were always increasing. Discipline and job satisfaction are all factors that determine productivity. The loss of discipline and job satisfaction will be the overall impact on employee productivity. With this background, the purpose of the research is to analyze the effect of discipline and job satisfaction on employee productivity as partially and simultaneously.*

*The population in this study are the operational employees of the production department at PT. Inti Karya Indah. Samples were taken by using simple random sampling technique with slovin formula. The data collection techniques using a questionnaire. The data analysis method using multiple linear regression analysis including validity and reliability test, the classic assumption test, t-test, F-test and the coefficient of determination by using SPSS for Windows 22.0.*

*The results of analysis showed that all indicators used were valid and reliable. The regression equation obtained was  $Y = 2.121 + 0.822 X1 + 1.065 X2 + e$ . Based on t-test and F test found that the discipline and job satisfaction variable have a positive and significant effect on employee productivity at PT. Inti Karya Indah, both partially and simultaneously. Thus, company need to maintain and improve discipline and job satisfaction of employees in order to increase the employee's productivity.*

*Keywords: Human Resource Management, Discipline, Job Satisfaction, Employee Productivity.*

## 1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memegang peran utama dalam menjalankan operasional organisasi, yaitu berkaitan dengan produktivitas kerja perusahaan. Salah satu tugas manajemen yang utama untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan mengkondisikan agar karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, karena dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang diharapkan. Tingkat disiplin kerja dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan, moral kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Selain disiplin kerja yang perlu ditingkatkan, kepuasan kerja karyawan juga sangat perlu diperhatikan, mengingat tingkat kepuasan kerja karyawan akan sangat mungkin berbeda dan mempengaruhi produktivitas kerja. Perbedaan ini dikarenakan adanya kebutuhan individu yang berubah, berdasarkan atas situasi dan kondisi dalam perusahaan. Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya, untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sebaliknya, jika karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga karyawan bekerja dengan terpaksa dan tidak efektif. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan merasa puas untuk bekerja. Kepuasan kerja karyawan perlu dilihat sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan, bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Inti Karya Indah merupakan salah satu perusahaan yang sudah lama berdiri sejak tahun 1995 dalam industri garmen di Indonesia, khususnya di industri pasar regional, memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 300 karyawan. Dengan kapasitas target produksi yang dihasilkan perusahaan ini selalu meningkat setiap tahunnya, maka efektifitas sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas sangat berperan penting bagi kemajuan perusahaan.

Berkaitan dengan masalah produktivitas kerja, saat ini trend *performance* karyawan PT. Inti Karya Indah sedang mengalami penurunan yang terlihat dari rendahnya pencapaian target produksi di setiap bulannya. Turunnya produktivitas kerja karyawan berdampak pada terhambatnya pemenuhan order customer dan untuk mengatasi hal itu perusahaan

harus menambah jam kerja. Kondisi ini sangat tidak menguntungkan mengingat penambahan jam kerja akan berdampak pada naiknya biaya produksi.

Berdasarkan pengamatan penulis, menurunnya produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh turunnya tingkat kedisiplinan mereka. Data menunjukkan bahwa telah terjadi peningkatan angka keterlambatan dan alpha karyawan sejak awal tahun 2016. Tingginya angka keterlambatan dan alpha karyawan dikarenakan sistem *reward and punishment* tidak berjalan efektif sehingga hal itu tidak memberikan efek jera bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah menurunnya tingkat kepuasan kerja. Hal ini dapat terlihat dari tingginya angka *turn over* karyawan dalam dua tahun terakhir. Berdasarkan kondisi tersebut, maka penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan guna dijadikan bahan pertimbangan perusahaan untuk melakukan perbaikan di masa datang.

## 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah secara parsial disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Karya Indah? (2) Apakah secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Inti Karya Indah? (3) Apakah secara simultan disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Karya Indah?

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Karya Indah. (2) Untuk mengetahui apakah secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Inti Karya Indah (3) Untuk mengetahui apakah secara simultan disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Karya Indah.

## 3. Kerangka Teoritis Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Bohlander dan Snell dalam Moekijat (2010) menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu

pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Sedangkan, Cushway dalam Moekijat (2010) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses organisasi untuk mencapai tujuan.

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2011) mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Soejono dalam Hasibuan (2011), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu: 1) Ketepatan waktu. Para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. 3) Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. 4) Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai yang memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

### **Kepuasan Kerja**

Keith Davis dalam Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins dalam Sutrisno (2014) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya balas jasa yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Mangkunegara (2013) ada dua faktor yang menjadi indikator dalam mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya, diantaranya: 1) Faktor karyawan, meliputi kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, tingkat emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. 2) Faktor pekerjaan, meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

### **Produktivitas Kerja**

Hasibuan (2011) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana yang dimaksud produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat produksi serta tenaga kerja.

Simamora dalam Sutrisno (2014) menyebutkan indikator yang dapat digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan serta profesionalisme karyawan dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. 2) Tingkat pencapaian hasil. 3) Semangat kerja. 4) Pengembangan diri. 5) Mutu pekerjaan. 6) Efisiensi atau perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

### **Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga. Karena masih harus dibuktikan, untuk menghasilkan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis dapat menjadi teruji apabila semua gejala yang timbul tidak bertentangan dengan hipotesis tersebut. Suatu hipotesis akan diterima sebagai sebuah keputusan apabila hasil analisis data empiris dapat membuktikan hipotesis tersebut benar. Berdasarkan hal tersebut, maka pada penelitian ini penulis mengembangkan hipotesis, yaitu:

#### 1. Hipotesis 1

$H_0: \beta_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inti Karya Indah.

$H_a: \beta_1 \neq 0$ , artinya ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inti Karya Indah.

#### 2. Hipotesis 2

$H_0: \beta_2 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inti Karya Indah.

$H_a: \beta_2 \neq 0$ , artinya ada pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inti Karya Indah.

#### 3. Hipotesis 3

$H_0: \beta_3 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh disiplin dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inti Karya Indah.

$H_0: \beta_3 \neq 0$ , artinya ada pengaruh disiplin dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inti Karya Indah.

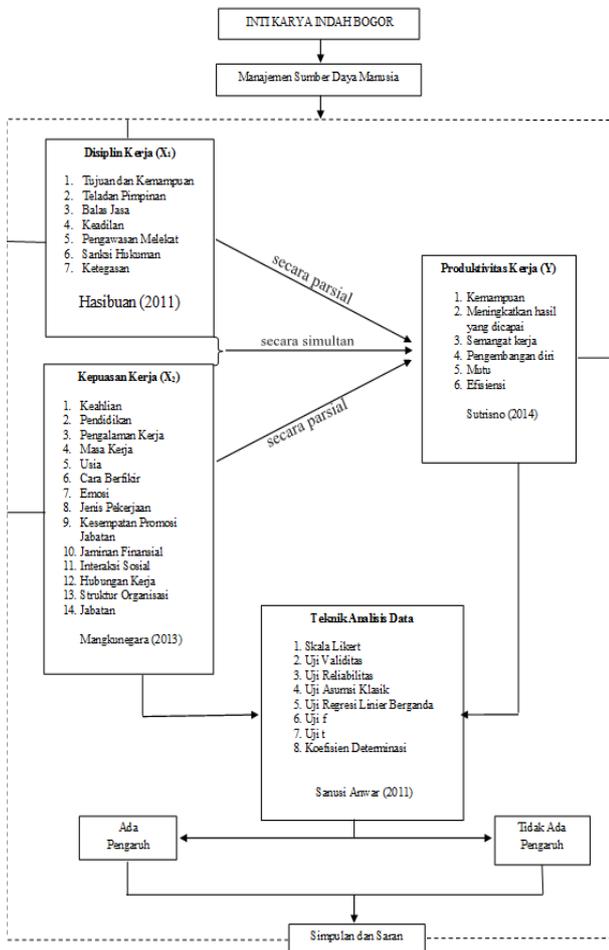
*sewing, finishing, Quality Control (QC), ironing dan packing.* Sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 100 karyawan, yang diambil menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{135}{1 + 135(0,0025)^2} + 1$$

$$= 100 \text{ Responden}$$

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh pekerja wanita sebanyak 60%, usia 40-49 tahun (35%), masa kerja 5-10 tahun (27%), dan tingkat pendidikan SMA (56%). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, baik dari kuesioner maupun wawancara langsung kepada karyawan PT. Inti Karya Indah, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi literatur, internet dan studi kepustakaan yang sesuai dengan penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Konseptual

#### 4. Analisis dan Hasil Penelitian

##### 4.1 Data Sampel

Pengumpulan data dilakukan dengan metode *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dengan memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur dari anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*, dimana teknik pengambilan sampel secara acak sederhana dengan pertimbangan memilih satuan sampel sedemikian rupa dari jumlah anggota populasi mempunyai peluang yang sama.

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap *operational production department* PT. Inti Karya Indah sebanyak 135 karyawan yang terdiri dari 6 divisi yang berbeda yaitu: *cutting,*

##### 4.2 Uji Validitas dan Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Di katakan valid apabila pernyataan disiplin dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Inti Karya Indah, dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur, serta tinggi rendahnya validitas instrumen, menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tersebut menyimpang dari variabel yang diuji. Untuk mengetahui valid tidaknya pertanyaan dalam kuesioner, maka harus dibandingkan dengan r tabel (taraf sig 5% = 0,196).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

No.	r Hitung	r Tabel	Ket
X1.1	0,616	0,196	Valid
X1.2	0,793	0,196	Valid
X1.3	0,746	0,196	Valid
X1.4	0,788	0,196	Valid
X1.5	0,761	0,196	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	r Hitung	r Tabel	Ket
X2.1	0,353	0,196	Valid
X2.2	0,485	0,196	Valid
X2.3	0,409	0,196	Valid
X2.4	0,484	0,196	Valid
X2.5	0,452	0,196	Valid

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja**

No.	r Hitung	r Tabel	Ket
Y1.1	0,354	0,196	Valid
Y1.2	0,360	0,196	Valid
Y1.3	0,343	0,196	Valid
Y1.4	0,457	0,196	Valid
Y1.5	0,437	0,196	Valid
Y1.6	0,582	0,196	Valid
Y1.7	0,742	0,196	Valid
Y1.8	0,646	0,196	Valid
Y1.9	0,545	0,196	Valid
Y1.10	0,483	0,196	Valid

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan yang dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *alpha cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
1	Variabel X <sub>1</sub>	0,894	0,60	Reliabel
2	Variabel X <sub>2</sub>	0,677	0,60	Reliabel
3	Variabel Y	0,812	0,60	Reliabel

Dari tabel hasil uji validitas dan reliabilitas diatas dapat dinyatakan bahwa data variabel yang terkumpul valid dan reliabel.

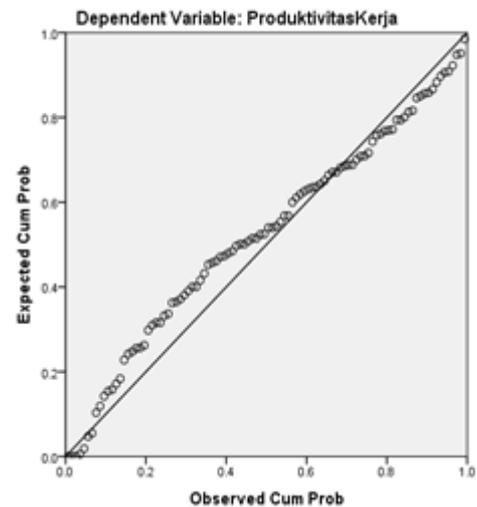
#### 4.3 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

##### Uji Normalitas Data

Uji normalitas data untuk mengetahui seberapa besar data terdistribusi secara normal dalam variabel yang digunakan pada penelitian ini. Data yang baik yang dapat dipakai dalam suatu penelitian, adalah data yang telah terdistribusi secara normal. Dari grafik di bawah dapat diperoleh hasil bahwa seluruh tingkat signifikansi pada variabel-variabel penelitian adalah yang berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari sebaran data yang rapat di sekitar garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 2. Grafik Probability Plot**

##### Uji Multikolinearitas

Dari tabel uji multikolinearitas didapatkan bahwa Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 5 ( $VIF < 5$ ) yang berarti pada model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas, maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi hubungan variabel dependent terhadap variabel independent.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolenearitas**

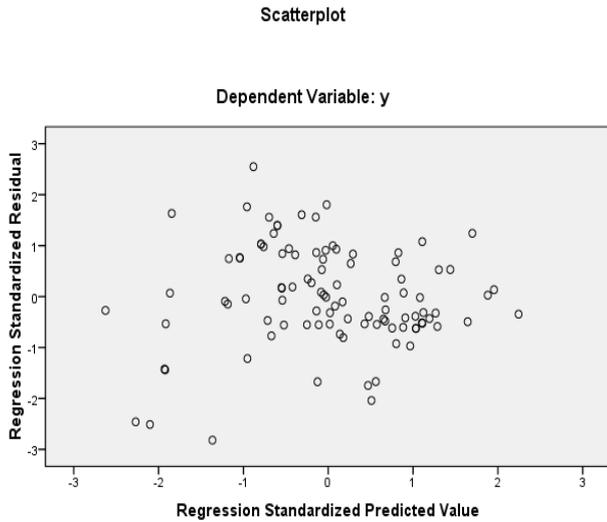
##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.982	1.018
Kepuasan Kerja	.982	1.018

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

##### Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot untuk uji heteroskedastisitas diatas didapatkan pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka didapat bahwa dalam regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel independent.



**Gambar 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.121	3.246		.653	.515
	Disiplin	.822	.118	.462	6.953	.000
	Kepuasan Kerja	1.065	.129	.546	8.227	.000

Persamaan regresi berganda yang terbentuk dari hasil diatas adalah:

$$Y = 2,121 + 0,822 X_1 + 1,065 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

a. Konstanta = 2,121

Jika variabel disiplin dan kepuasan kerja dapat dianggap sama dengan nol, maka variabel produktivitas kerja sebesar 2,121.

b. Disiplin ( $X_1$ ) = 0,822

Jika variabel disiplin mengalami kenaikan 1 satuan, sementara kepuasan kerja diasumsikan tetap, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,822, dan sebaliknya.

c. Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) = 1,065

Jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, sementara variabel disiplin diasumsikan tetap, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 1,065, dan sebaliknya.

#### Uji F

Berdasarkan hasil uji F dari tabel di bawah menunjukkan bahwa nilai Anova Fhitung sebesar 66,940 > Ftabel= 3,09 dengan tingkat (Sig.) 0,000 atau dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal tersebut membuktikan, bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel independen antara disiplin dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja dan secara simultan disiplin dan kepuasan kerja menunjukkan signifikan besarnya pengaruh terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1963.774	2	981.887	66.94	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1422.816	97	14.668		
	Total	3386.590	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin

#### Uji T

Hasil uji regresi secara parsial di SPSS for windows 22.0 dapat dilakukan dengan dua cara. Yang pertama, apakah variabel X berpengaruh signifikan atau tidaknya terhadap variabel Y dapat dilihat apabila hasil Sig. lebih kecil dari 0,05 (Sig.<0,05) atau dibawah 5%. Apabila hasil Sig. lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel X tersebut berpengaruh signifikan terhadap Y.

**Tabel 8. Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.121	3.246		.653	.515
	Disiplin	.822	.118	.462	6.953	.000
	Kepuasan Kerja	1.065	.129	.546	8.227	.000

Berdasarkan hasil tabel diatas untuk uji regresi parsial menunjukkan bahwa:

- a. Variabel disiplin memiliki nilai koefisien sebesar 0.822 dan signifikansi 0.00 yang artinya variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian pada hipotesis 1 hasilnya adalah tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  sehingga  $H_1$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap produktivitas kerja PT. Inti Karya Indah dapat diterima.
- b. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 1.065 dan signifikansi 0.00 yang berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian pada hipotesis 2 hasilnya adalah tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  sehingga  $H_1$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Inti Karya Indah dapat diterima.

#### Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan kemampuan pada seluruh variabel bebas, yang dapat menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.580	.571	3.830

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Disiplin

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Hasil dari tabel di atas menunjukkan nilai koefisiensi determinasi *Adjusted R Square* sebesar = 0,571 atau sebesar 57,1% yang berarti bahwa variabel disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 57,1% sedang sisanya sebesar 42,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### SIMPULAN

1. Secara parsial variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Karya Indah.
2. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan PT. Inti Karya Indah.

3. Secara serempak variabel disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Karya Indah.

#### SARAN

1. Secara umum disiplin kerja karyawan PT. Inti Karya Indah sudah sangat baik dan perlu dipertahankan, namun demikian masih harus ada peningkatan saat jam masuk dan pulang kantor, peningkatan kerja sama diantara karyawan, terutama pada peningkatan kepekaan karyawan dengan rekan kerja, yang mengalami kesulitan kerja maupun mengalami musibah, peningkatan usaha perbaikan atas kesalahan kerja yang mereka lakukan, serta turut berperan dalam usaha menjaga dan merawat peralatan kerja agar pekerjaan mereka tidak terganggu akibat kerusakan peralatan kerja tersebut.
2. Perlu adanya peningkatan kompensasi dan *reward* seperti pemberian bonus dan kenaikan jabatan pada karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja dari perusahaan untuk karyawannya. Sehingga hasil yang diperoleh lebih maksimal baik kualitas maupun kuantitasnya.
3. Produktivitas kerja pada *operational production department* PT. Inti Karya Indah, dapat ditingkatkan lebih baik lagi dengan penambahan jam kerja lembur sesuai target produksi, agar hasil yang diperoleh lebih maksimal baik kualitas maupun kuantitasnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto Hartono (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit: CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Darma dan Fitriatin, (2011). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Food Station Tjipinang Jaya*. Jurnal Penelitian, Universitas Gunadarma, Depok.
- Hamidi, Idrus, (2012). *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Koloni Timur*. Skripsi S1 Tidak Dipublikasikan, Universitas Muria, Kudus.

- Hanggareni, Dewi, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat, (2010). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Penerbit: Pioner Jaya, Bandung.
- Noor, Juliansyah, (2015). *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Penerbit: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Qurrotul'aini, Aan, (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Muslim Studi Kasus di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes*. Skripsi S1 Tidak Dipublikasikan, Institut Agama Islam Negeri Walisongo, Semarang.
- Rusdiana, A, (2014). *Asas-asas Manajemen Berwawasan Global*. Penerbit: CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sabilla, Apriatini dan Reni. (2011). *Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Karyawan Kontrak pada PT. Kharisma Ide Nusantara Garmino Cibitung Bekasi*. Jurnal Penelitian, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Salani, Muhammad, (2011). *Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Dystar Colours Indonesia*. Skripsi S1 Tidak Dipublikasikan, Universitas Gunadarma, Depok.
- Sanusi, Anwar, (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Subagyo, A. dan Martino Wibowo, (2015). *Pedoman Penulisan Skripsi STIE GICI Business School*. Penerbit: GICI Press, Depok.
- Sujarweni, V. Wiretna, (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit: Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syahbandar, (2011). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sandi Pratama Batam*. Skripsi S1 Tidak Dipublikasikan, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Yanti, Wayan dan Fridayana. (2014). *Pengaruh Pengalaman dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri Tenun*. Jurnal Penelitian,

# Mengenali Jiwa Kewirausahaan Sebagai Sebuah Talenta Ataukah Sebuah Penciptaan ?

**M. Rifai Susanto**  
Universitas Diponegoro

## *ABSTRACT*

*This study aims to determine whether the old paradigm or the new paradigm that can make entrepreneurship.*

*In conducting this study, researchers using qualitative methods. The main data retrieval using observation, in-depth interviews, and documentation, the rest used literature and documentation. This study will be more powerful because it uses a resource that has proven to be a successful entrepreneur.*

*Based on the results of research and discussion then there are some things that can be concluded that the environment affects a person's talents and to become entrepreneurs. This means that the orientation or the entrepreneurial spirit can be a gift from God and talents can be created due to environmental factors that support the entrepreneurial spirit. Environmental factors can be a cultural and educational environment at the same time. Through entrepreneurship education program in the course, possible to change the orientation of thinking of job seekers into job provider.*

## PENDAHULUAN

Perjalanan usaha Bob Sadino menjadi fakta empiris terhadap pernyataan Meredith et al (2002) yang menyatakan bahwa untuk menjadi seorang wirausaha (*entrepreneur*) sukses, perlu memiliki nilai-nilai hakiki seorang wirausaha (*entrepreneur*) yang diantaranya adalah faktor kepemimpinan wirausaha dan budaya wirausaha. Seorang wirausaha harus memiliki sifat kepemimpinan, kepeloporan, keteladanan. Ia selalu menampilkan produk dan jasa-jasa baru dan berbeda sehingga ia menjadi pelopor baik dalam proses produksi maupun pemasaran. Dan selalu memanfaatkan perbedaan sebagai suatu yang menambah nilai. Sedangkan faktor kedua, yaitu budaya wirausaha yang berkaitan dengan sistem kognitif, yaitu suatu sistem yang terdiri dari pengetahuan, kepercayaan, dan nilai yang berada dalam pikiran anggota-anggota individual masyarakat. Dengan kata lain, kebudayaan berada dalam tatanan kenyataan yang ideasional. Atau, kebudayaan merupakan perlengkapan mental yang oleh anggota-anggota masyarakat dipergunakan dalam proses orientasi, transaksi, pertemuan, perumusan, gagasan, penggolongan, dan penafsiran perilaku sosial nyata dalam masyarakat mereka.

Menurut Bob Sadino seorang mahasiswa yang telah lulus seharusnya dapat membuka wirausaha, karena mereka telah dibekali ilmu pengetahuan atau informasi yang lebih banyak dari pada orang yang tidak melanjutkan ke perguruan tinggi. Tetapi fenomena yang terjadi adalah masyarakat lebih memilih menjadi karyawan atau pekerja. Ditambah lagi banyak dari para lulusan perguruan tinggi juga memilih menjadi pekerja. Keberhasilan Bob tidak terlepas dari ketidaktahuannya sehingga ia langsung terjun ke lapangan. Setelah jatuh bangun, Bob trampil dan menguasai bidangnya. Proses keberhasilan Bob berbeda dengan kelaziman, mestinya dimulai dari ilmu, kemudian praktik, lalu menjadi trampil dan professional sehingga kemudian Bob Sadino beranggapan jika ingin menjadi wirausahawan jangan kuliah.

Pernyataan tersebut kontradiktif dengan Roda Bob Sadino (RBS) yang dituangkan dalam bukunya (Sadino, 2009). Di dalam RBS, Bob Sadino membagi roda ke dalam empat kuadran, yaitu tahu, bisa, terampil, dan ahli. Dimana dalam kuadran tahu, seseorang perlu memperoleh pendidikan akademis agar dapat disebut tahu.

Selain kontradiksi dari pernyataan Bob Sadino tersebut, mungkin kita pernah mendengar paradigma yang berkembang di masyarakat bahwa keluarga yang kaya akan memunculkan anak-anak yang kaya karena mereka terbiasa kaya. Begitu pula ada yang

menganggap bahwa seseorang menjadi pengusaha karena memang bapak-ibunya, kakek-neneknya, dan sebagian besar keluarganya adalah keturunan pengusaha. Tidak bisa dipungkiri memang, ada banyak pengusaha yang lahir dari keluarga atau keturunan pengusaha. Tetapi bukan berarti diturunkan secara genetis. Mungkin hal ini terjadi karena aspek lingkungan pengusaha yang cukup kuat mempengaruhi jiwa orang tersebut untuk menjadi pengusaha.

Mengacu pada kontradiksi pendapat yang disampaikan oleh Bob Sadino serta paradigma yang berkembang di masyarakat mengenai *entrepreneurship* maka masalah permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah **“Mengenali jiwa kewirausahaan sebagai sebuah talenta atautkah sebuah penciptaan?”**

## LANDASAN TEORI

### *Entrepreneurship*

David McClelland (dalam Ciputra, 2002, hal 37) mengatakan bahwa suatu negara akan makmur apabila negara tersebut memiliki *entrepreneur* sedikitnya 2 persen dari jumlah penduduk, Indonesia diperkirakan baru memiliki *entrepreneur* kurang lebih 0,18% dari jumlah penduduk yang ada (seharusnya punya 4,5 juta *entrepreneurs*). Benar seperti apa yang dikatakan oleh Lester Thurow : *“The entrepreneur winners of the game become wealthy and powerful, but without entrepreneurs, economic become poor and weak. The old will not exit, the new cannot enter”*. Menurut laporan Global Entrepreneurship Monitor tahun 2005 Singapura menjadi negara kaya dan makmur karena jumlah *entrepreneurs* nya sudah mencapai 7,2% dari total penduduk yang ada.

Kewirausahaan itu bakat dari lahir/keturunan, maka tidak dapat diajarkan. Suku Jawa tidak akan dapat menjadi pengusaha karena mentalitas priyayinya. Etnis Tionghoa berbakat tata niaga, maka ada semacam jargon yang mengatakan orang Cina kaya pasti punya toko. Kalau bukan keturunan kasir, tidak akan mampu untuk menjadi kasir, konon sampai dengan tahun 1960-an, yang jadi kasir di Bank Indonesia harus keturunan Tionghoa karena jabatan kasir itu merupakan keturunan. Pengusaha Jawa dan juga pengusaha dari suku Minang tidak akan pernah bisa menjadi pengusaha besar, karena suka royal/pamer.

### **Jiwa Kewirausahaan**

Menurut ahli ekonomi Perancis J.B. Say sekitar tahun 1800, mendefinisikan wirausaha sebagai “pemindahan sumberdaya ekonomi dari kawasan

produktivitas rendah ke kawasan produktivitas yang lebih tinggi dengan hasil yang lebih besar.” Tetapi, definisi Say tersebut tidak menjelaskan kepada kita siapa yang dimaksud dengan “wirausahawan”, karena Say mengucapkan hal itu dua ratus lima tahun yang lalu. Timbul kekacauan mengenai arti dari “wirausahawan” dan “kewirausahaan”. Di Amerika Serikat misalnya, “wirausahawan” seringkali diartikan sebagai seseorang yang memulai *bisnis baru*, *kecil* dan *milik sendiri*.

Definisi tradisional dari wirausahawan adalah usaha seseorang yang bertujuan untuk memperoleh laba dengan resiko yang tidak pasti (Zimmerer et al. 2002). Kewirausahaan dapat terjadi pada berbagai jenis dan jumlah organisasi yang dapat berbeda satu sama lain, tetapi tergantung pada pribadi yang unik (Garner, 1985). Kewirausahaan memerlukan waktu dan proses tergantung pada kepandaian wirausaha dalam menghadapi situasi yang tidak sama dalam rangka memikul tanggung jawab untuk kesuksesan perusahaan (Moris & Pamela 1995).

Ciri kewirausahaan mengandung komponen cara berpikir dan perilaku (Bird, 1988). Cara berpikir kewirausahaan dan perilaku mempunyai tiga dimensi yaitu: inovasi, pengambilan risiko, dan proaktif (Morris dan Paul, 1987). Inovasi dicirikan oleh pencarian kreativitas, perancangan produk dan teknologi baru. Pengambilan risiko adalah kemauan untuk terikat dengan pilihan nyata pada kesempatan yang mempunyai peluang kegagalan biaya yang masuk akal. Proaktivitas berhubungan dengan amalan: keberadaan, kemampuan untuk melihat masa depan, dan kemauan untuk yakin pada pertanggungjawaban kesalahan. Lebih jauh banyak pengusaha ingin menghasilkan keuntungan tertentu dalam waktu yang telah ditetapkan (Stevenson dan Jarrillo, 1990). Jadi kewirausahaan bukan tujuan “berapa banyak” atau “berapa sering” tetapi pertanyaan “berapa banyak” dan “berapa sering” (Moris dan Pamela, 1995).

### **Kepemimpinan Wirausaha**

Terdapat beberapa argumen dalam literatur kepemimpinan yang berdampak pada kinerja organisasi. Beberapa berpendapat tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor lingkungan (Lieberson & O'Connor, 1972; Salancik & Pfeffer, 1977), sementara yang lain berpendapat sebaliknya (Koene, Vogelaar, & Soeters, 2002; Thomas, 1988; Waldman & Yammarino, 1999). Pernyataan tersebut yang mendasari penelitian kewirausahaan adalah bahwa pengusaha (yaitu, pemimpin) yang membuat perbedaan dalam keberhasilan usaha baru, baik melalui kecenderungan pengambilan risiko (misalnya, Stewart & Roth, 2001;

Stewart & Roth, 2004), kebutuhan untuk berprestasi (misalnya, Begley & Boyd, 1987; Stewart, Watson, Carland, & Carland, 1999), *self-efficacy* tinggi (misalnya, Chen, Greene, & Crick, 1998), atau kemampuan untuk mengenali peluang dimana orang lain tidak (misalnya, Alvarez & Busenitz, 2001).

### **Budaya Etnis**

Pengertian budaya (*culture*) dapat dipahami melalui dua pendekatan seperti dijelaskan dalam *The International Encyclopedia of the Social Sciences* (1972) (dalam Indraha, 2003; 42) yaitu pertama, pendekatan studi Antropologi periode 1900-1950 yang menemukan adanya pendekatan pola-proses (*process-pattern theory, culture pattern as basic*) yang dibangun oleh Franz Boas (1858-1942) dan juga dikembangkan oleh Alfred Louis Kroeber (1876-1960). Kedua, pendekatan struktural fungsional (*structural-functional theory, social structure as basic*) yang dikembangkan oleh Bronislaw Malinowski (1884-1942) dan Radcliffe-Brown. Kedua teori yang dikembangkan itu pada dasarnya tercakup dalam definisi budaya dalam arti luas yang meliputi *culture* dan atau *civilization*. Berangkat dari asumsi bahwa budaya pada umumnya meliputi perangkat yang sangat kompleks inilah, maka secara umum para ahli biasanya melakukan kajian budaya melalui berbagai ragam pendekatan, yang sangat bergantung pada kepentingan analisis dan pada siapa analisis tersebut ditujukan. Asumsi dalam pemahaman tersebut adalah meliputi kepercayaan (*beliefs*) yaitu berupa asumsi dasar tentang dunia dan bagaimana dunia berjalan dan berproses dan juga asumsi nilai yang amat berbeda antara dunia percakapan dalam lingkungan masyarakat dengan apa yang terjadi setiap hari.

### **Peran Perguruan Tinggi dalam Pengembangan Entrepreneurship**

Peran *entrepreneur* dalam menentukan kemajuan suatu bangsa/negara telah dibuktikan oleh beberapa negara maju seperti Amerika, Jepang, plus tetangga terdekat kita yaitu Singapura dan Malaysia. Di Amerika sampai saat ini sudah lebih dari 12% penduduknya menjadi *entrepreneur*, dalam setiap 11 detik lahir *entrepreneur* baru dan data menunjukkan 1 dari 12 orang Amerika terlibat langsung dalam kegiatan *entrepreneur*. Itulah yang menjadikan Amerika sebagai negara adi kuasa dan *super power*. Selanjutnya Jepang lebih dari 10% penduduknya sebagai wirausaha dan lebih dari 240 perusahaan Jepang skala kecil, menengah dan besar bercokol di bumi kita ini. Padahal Jepang mempunyai luas wilayah yang sangat kecil dan sumber daya alam

yang kurang mendukung (kurang subur) namun dengan semangat dan jiwa *entrepreneurship*-nya menjadikan Jepang sebagai negara terkaya di Asia.

## METODE PENELITIAN

### Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh melalui dua sumber, yaitu :

#### 1. Data Primer

Data primer sebagai data utama adalah data yang diperoleh melalui wawancara dengan narasumber. Berikut data informasi tentang narasumber Bob Sadino, Budi Hendarto, Makmuri Rifai, Eko Wahyu Widayat.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder sebagai data utama adalah data yang diperoleh melalui studi pustaka, dengan menelaah buku-buku literature, data statistik, laporan tahunan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

### Fokus Penelitian

Uraian yang dijelaskan dalam sub bab ini berkaitan dengan menetapkan fokus penelitian pada permasalahan yang disarankan oleh narasumber (Prof. Dr. Sugiono, 2009). Hal yang akan diteliti dalam penelitian ini yang meliputi konsep (definisi) *entrepreneurship* dan nilai hakiki seorang *entrepreneurship*, sifat kepemimpinan seorang *entrepreneurship*, budaya wirausaha seorang *entrepreneurship*, serta peran perguruan tinggi dalam *entrepreneurship* menurut perspektif Bob Sadino. Selain itu juga pada informan alternatif apakah akan memperkuat atau memperlemah perspektif *entrepreneurship* menurut Bob Sadino

### Sasaran Penelitian

Obyek penelitian adalah semua gejala dan kejadian atas peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti (Hadi, 2001). Obyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah wirausahawan Bob Sadino.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi dalam 4 golongan, yaitu :

#### 1. Wawancara Semiterstruktur (*In-dept Interview*)

*Indept interview* adalah wawancara mendalam terhadap obyek yang diteliti dengan pihak-pihak secara langsung terlibat dalam penelitian serta pihak-pihak lain yang berkaitan serta dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur.

#### 2. Observasi Terus Terang dan Tersamar

Nasution (1998) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuawan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Sanafah Faisal (1990) mengklasifikasikan observasi menjadi observasi berpartisipasi (*participant observation*), observasi yang secara terang – terangan dan tersamar (*overt observation and covert observation*), dan observasi yang tak terstruktur (*unstructured observation*).

#### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dalam bentuk rekaman pembicaraan dengan responden, pemanfaatan dokumen-dokumen/foto-foto yang melibatkan responden dalam mengembangkan usahanya.

#### 4. Triangulasi

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua triangulasi, yaitu yang pertama triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda – beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama dan yang kedua triangulasi sumber, berarti mendapatkan data dari sumber yang berbeda dengan teknik yang sama

### Teknik Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman (1984), yaitu analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *data conclusion drawing/verification*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Konsep (Definisi) *Entrepreneurship*

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Bob Sadino, mengatakan bahwa orang sekolahan diajari tahu, sedangkan orang jalanan diajarkan bisa. Sehingga orang bisa tentu berada beberapa langkah di depan orang yang hanya tahu. Lebih parah lagi, orang sekolahan biasanya hanya tahu dan belum tentu mengerti, sehingga dalam melangkah banyak ragu-ragunya. Takut begini, takut begitu, karena terlalu banyak rambu. Pintar jalanan hanya mengajarkan lakukan saja! Tidak ada teori dan pikiran negative. Orang yang pintar dijalan berani melawan ketakutan yang biasanya membisikan terror: “bagaimana nanti kalau gagal,” “jangan-jangan nanti rugi” dan lain-lain.

Bob Sadino menceritakan bahwa kesuksesannya sebagai *entrepreneurship* dimulai dari jalanan, bukan dari sekolahan. Dia memulai dengan berjualan telur, lalu daging ayam kemudian sayur-mayur dan buah-buahan. Dia tidak menghadapi segala masalah dengan senjata teori, melainkan dengan praktik dan praktik.

Bob Sadino juga mengungkapkan beberapa nilai yang dipegangnya dalam menjadi *entrepreneur*, yaitu:

#### 1. Menjadikan konsumen sebagai paspor

Dalam menjalankan usahanya, Bob Sadino sangat mengapresiasi peran konsumen. Baginya tanpa mereka ia bukan apa-apa dan tentu saja usahanya tidak akan menjadi seperti sekarang ini.

#### 2. Memilih tidak punya tujuan

Bob Sadino memilih tidak memiliki tujuan, karena dia yakin bisa mencapai apapun melebihi tujuan banyak orang. Sejak memulai bisnisnya puluhan tahun silam, Bob tidak menentukan tujuan untuk mendapatkan apapun. Ia tidak pernah membiarkan dirinya ditekan oleh tujuan.

### Sifat Kepemimpinan Yang Harus Dimiliki Seorang *Entrepreneurship*

Wawancara yang dilakukan dengan narasumber Bob Sadino mengenai sifat kepemimpinan seorang *entrepreneurship* adalah bahwa untuk menjadi seorang *entrepreneurship* tidak memikirkan diri sendiri, tapi juga memikirkan untuk bisa membantu orang lain, buat apa menjadi seorang *entrepreneurship* jika hanya memikirkan diri sendiri. *Entrepreneurship* tidak memakai motivasi maupun

keterpaksaan karena keadaan, tetapi *entrepreneurship* itu harus dijalani.

Bob Sadino mengungkapkan bahwa beliau memiliki cara unik dalam menerapkan kepemimpinannya yang beliau gunakan dalam melakukan pengawasan. Cara yang dilakukan Bob Sadino adalah dengan bekerja bersama para karyawannya. Bahkan Bob Sadino akan “*nongkrong*” sehari-hari di kantor ikut bekerja, dan tidak jarang dia juga mengajak serta istri dan anaknya berada di tempat kerja.

Bob Sadino tidak ragu-ragu bergaul dengan para karyawan mulai dari top level sampai pegawai paling rendah seperti tukang sapu atau “*office boy*”. Dan cara dia memperlakukan para bawahannya tidak seperti seekor singa yang sedang mengawasi mangsanya. Bob Sadino justru memosisikan diri seperti rekan kerja, teman, sahabat dan keluarga. Itulah sebabnya semua karyawan rela diangkat menjadi anak oleh Bob Sadino.

Tidak ada seorang pun anggota keluarga Bob Sadino yang sedarah, baik keluarga dekat maupun keluarga jauh yang bekerja di perusahaannya. Semua pekerjanya adalah orang lain yang tidak ada hubungan darah sedikitpun. Bob Sadino sengaja membatasi keluarganya ikut campur dalam perusahaan, apalagi menjadi bagian dari perusahaan. Dia berkeyakinan, manajemen semacam itu akan menghindarkan keluarga dari keretakan.

Sebagian besar perusahaan melakukan perekrutan pegawai dengan prosedur dan sistem yang sangat profesional. Tetapi tidak demikian dengan Bob Sadino. Dia tidak pernah membuka pengumuman lowongan pekerjaan. Dia merekrut pegawai dengan cara jalanan. Dia tidak peduli latar belakang calon pegawainya. Mau sarjana S1 atau Master, mau lulusan SMA/SMP, bekas pegawai hebat atau bahkan gelandangan. Mereka bisa bekerja di sana dengan satu syarat, mau bekerja dan belajar.

Lebih lanjut Bob Sadino menyampaikan dalam wawancara bahwa jika percaya kepada anak buah, maka berikanlah kepercayaan sepenuhnya. Termasuk membiarkan dia berbuat kesalahan dan memperbaikinya sendiri. Bob Sadino sangat percaya diri mundur dari operasional perusahaannya karena beberapa alasan sebagai berikut:

1. Dia membangun usaha mulai dari nol. Dia tahu betul bagaimana beratnya memulai usaha dari nol.

2. Dia pantau para karyawannya sejak pertama kali masuk perusahaan. Akibatnya, dia tahu betul kualitas mereka.
3. Bob Sadino mengembangkan sikap selalu terbuka dalam banyak hal kepada anak buah. Salah satu dampaknya, anak buah sangat hormat dan percaya kepadanya. Demikian pula sebaliknya.
4. Bob Sadino tidak segan-segan mengajarkan anak buah cara berbisnis. Dia sama sekali tidak khawatir, ketika anak buahnya makin pintar bisnis, mereka akan kabur dan membuka usaha sendiri.
5. Bob Sadino juga menerapkan sikap saling percaya kepada anak buah.

### **Budaya Wirausaha Yang Harus Dimiliki Oleh Seorang *Entrepreneurship***

Mengenai peran budaya, hasil wawancara yang dilakukan dengan Eko Wahyu W menunjukkan bahwa seorang pebisnis ada yang sukses dari faktor bakat, juga ada yang seorang pebisnis sukses karena diciptakan, tapi yang terpenting faktor lingkungan, orang punya bakat bisnis sedangkan lingkungannya orang males-malesan, hidupnya juga akan malas-malasan, tapi sebaliknya orang tidak punya bakat bisnis, tapi setiap hari kumpulnya dengan pebisnis, maka mindsetnya akan berubah menjadi pebisnis.

Bisnis bukan sifat yang bisa diturunkan seperti DNA, sehingga bukan berarti jika orang tua sukses bisnis maka dia juga akan sukses jadi pebisnis, karena dari faktor lingkungan jika setiap hari anak tersebut berkumpul dengan orang tuanya yang seorang pebisnis, sehingga mindsetnya menjadi seorang pebisnis.

Menurut Eko Wahyu W, budaya yang saat ini berkembang mengenai *entrepreneur* adalah bahwa banyak orang yang beralasan tidak bisa berbisnis karena faktor modal, tapi jika diberi modal 100 juta, kebanyakan orang yang bingung uang 100 juta mau di buat apa, sebenarnya hanya alasan mereka untuk tidak mau berbisnis, karena sebenarnya ketidakmauan mereka untuk menjadi seorang pebisnis dengan alasan mereka tidak ada modal. Banyak investor yang yang uangnya nganggur, dengan kita menyodorkan proposal sebuah bisnis, dengan uji kelayakan bisnis dan prosentase keuntungan yang bagus, maka investor akan memberikan modal untuk bisnis, jadi sebenarnya modal bukan hal utama dalam berbisnis tapi bagaimana kemauan seseorang untuk berbisnis.

Di dalam wawancara Eko Wahyu W juga berpesan bahwa, “kalau anda mau menjadi pebisnis sukses, beranilah merubah mindset anda menjadi seorang pebisnis, bukan sekedar akademisi”. Apalagi seorang mahasiswa, beranilah buka bisnis dari semester pertama, walaupun dengan resiko kegagalan kuliah sangat tinggi, kalau anda mau menjadi seorang pebisnis kuliah itu mengganggu, pada saat anda membuka lapak bisnis harus belajar, pada saat akan membahas bisnis dengan seseorang harus ujian, begitu juga jika anda ingin menjadi seorang akademisi, maka bisnis itu mengganggu, pada saat harus belajar maupun ujian, anda harus buka lapak bisnis. Dibutuhkan keberanian menentukan sikap untuk memilih, apakah menjadi seorang *entrepreneur* atau menjadi seorang sarjana, jika mau keduanya boleh, tapi mana yang utama 80% menjadi seorang *entrepreneur* atau seorang sarjana.

### **Peran Perguruan Tinggi Dalam Mewujudkan Jiwa *Entrepreneurship***

Bob Sadino dalam wawancaranya menyatakan bahwa sekolah itu belajar tahu, orang yang di sana bisa bersama orang lain, tergantung pilihan kita mau belajar tahu atau belajar bisa, sekarang kita belajar tahu tapi bisanya acak-acakan tahunya juga pasti acak-acakan. Seharusnya menjadi *entrepreneurship* tidak perlu dibicarakan tapi dijalani. Tidak perlu terlalu memikirkan resiko atau apapun yang terpenting adalah dijalani.

Lebih lanjut Bob Sadino menegaskan bahwa menjadi *entrepreneurship* tidak ada hubungannya dengan otak kanan ataupun otak kiri, dan tidak ada kaitannya menjadi seorang *entrepreneurship* dengan otak. *Entrepreneur* harus dikerjakan, tidak dibicarakan.

Bob Sadino juga mengungkapkan bahwa bahwa yang menyebabkan seorang bisa menjadi bodoh dan kenapa menjadi susah adalah karena mereka banyak bicara. Menurut Bob Sadino, seharusnya menjadi *entrepreneurship* tidak bicara tapi lakukan. Bob Sadino juga mengungkapkan bahwa pada awalnya menjalani sebagai seorang *entrepreneurship* tidak memiliki rencana. Konsep tersebut bertolak belakang dengan pandangan dunia pendidikan (bangku kuliah) dimana jika tidak ada rencana maka adalah salah.

Bob Sadino juga menjelaskan bahwa untuk menjadi seorang *entrepreneurship* jangan memikirkan untung atau rugi. Bob Sadino dan bawahannya tidak pernah memikirkan untung jalani saja.

*Entrepreneurship* itu tidak usah dibicarakan, tapi lakukan. Jatuh bangun untung rugi itu bagian dari menjalani *entrepreneurship*. Bob Sadino dalam memulai proses *entrepreneurship* tidak pakai modal baik materi maupun tenaga, tapi lakukan. Seperti rencana orang mau menikah, setelah menikah mau apa? Pasti orang menjawab jalani aja.

Menurut pendapat Bob Sadino, kalau menjadi seorang *entrepreneurship*, berhenti sekolah dan mulai melakukan, karena sekolah itu membingungkan karena untuk menjadi *entrepreneurship* tanya sana tanya situ atau menggali banyak informasi.

Inti dari percakapan ini adalah *entrepreneurship* jangan dibicarakan tapi lakukan. Apabila takut untuk melakukan sesuatu maka mati saja. Dengan melakukan sesuatu mendapatkan akibat, akibat ada dua positif atau negatif, dan tidak bisa memilih juga menolak, harus diambil keduanya menerima negatif maupun positifnya. Melakukan sesuatu untuk menjadi seorang *entrepreneurship* adalah lakukan harus dengan senang.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1 Untuk menjadi *entrepreneur* tidak selalu berbicara tentang teori, melainkan perbanyak *action* dalam berwirausaha. *Entrepreneur* akan terbentuk dari proses pengalaman. Hal ini juga sejalan dengan pendapat dari Peter Braker yang menyebutkan “*Entrepreneurship is not science but practice*”. Seorang *entrepreneur* juga harus dapat menghasilkan nilai, yang pada umumnya adalah *income* atau rupiah, kalau bukan materi apa lagi. Sedangkan nilai – nilai kebaikan yang lain akan ada tetapi akan menyusul seiring dengan proses menjadi pebisnis. Dalam proses ini lah *entrepeneur* dituntut untuk dapat melihat peluang – peluang bisnis yang ada dan kesempatan, hal ini tentu saja membutuhkan rencana yang baik dan pengalaman. Nilai hakiki yang harus ditanamkan oleh *entrepreneur* adalah bahwa ada lima sandaran untuk menjadi *entrepreneur* sejati : memiliki kemauan untuk menjadi pengusaha atau wiraswasta, komitmen yang kuat atau *determination*, keberanian mengambil peluang, tahan banting dan tidak cengeng, dan bersyukur kepada yang Mahakuasa. Tanpa ketangguhan dan semangat *entrepreneurship*, serta keberanian mengambil peluang yang ada, ide sekreatif dan sebrilian apapun tidak akan mendatangkan hasil. Maka dari itu soal peluang sesungguhnya bukan

masalah lagi bagi siapa pun yang berjiwa wiraswasta sejati.

- 2 Menjadi *entrepreneurship* tidak boleh hanya memikirkan dirinya sendiri, melainkan dia juga harus memikirkan nasib dari orang lain, yaitu bawahannya atau pekerjanya. Dengan menjadi *entrepreneur* dapat membuka lowongan pekerjaan untuk orang lain dan dapat membantu pemerintah pula dalam mengurangi pengangguran. Seorang pebisnis juga harus dapat menularkan jiwa wirausahanya dan merubah mindset kepada pegawainya agar tidak hanya selalu menjadi pekerja saja dan untuk para mahasiswa yang sebenarnya mempunyai ilmu yang lebih banyak dari pada orang yang tidak kuliah seharusnya tidak hanya menjadi akademisi saja, tetapi antara teori dan praktek bisa disatukan. Untuk menjadi *entrepreneur* tidak karena keterpaksaan, tetapi menjadi pilihan dalam menjalani proses menjadi sukses.
- 3 Menurut Bob Sadino *entrepreneur* bukan hanya sekedar dari budaya, melainkan menjadi sebuah kesenangan dalam menjalankan bisnis bukan karena keterpaksaan. Faktor lingkungan atau budaya setempat juga mempengaruhi orang untuk menjadi wirausahawan. Bukti dalam hal ini adalah adanya riset dari BBC *Survey* menunjukkan bahwa Negara Indonesia memiliki penduduk dengan jiwa *entrepreneur* paling banyak dibandingkan dengan negara lain. Padahal Indonesia memiliki berbagai macam budaya dan suku. Hal ini mempertegas bahwa budaya *entrepreneur* menjadi budaya nasional Indonesia. Budaya bisnis yang kurang dalam masyarakat adalah jika akan membuka bisnis membutuhkan modal materi diawal. Pada zaman dulu mungkin iya, tetapi untuk zaman sekrang hal itu sudah tidak relevan lagi, karena modal materi tidak menjadi modal awal, melainkan modal ide dan semacamnya juga bisa menjai modal awal dalam berwirausaha.
- 4 Sesuai dengan tiga kesimpulan diatas adalah paradigma lama untuk menjadi *entrepreneur*. Keempat narasumber sepakat akan hal ini bahwa, talenta dan lingkungan mempengaruhi seseorang untuk menjadi wirausahawan. Bagaimana dengan paradigma baru? Tiga narasumber yaitu : Bob Sadino, Budi H, dan Eko Wahyu sepakat bahwa untuk menjadi seorang *entrepreneur* sekolah atau kuliah tidak dibutuhkan. Bob Sadino mengatakan bahwa sekolah hanya diajari untuk tau, sedangkan pengalaman diajari untuk bisa, sehingga akan menjadi pilihan untuk hanya sekedar tau atau bisa. Budi H memaparkan untuk

menjadi *entrepreneur* membutuhkan kemampuan otak kanan, sedangkan sekolah atau kuliah hanya mengembangkan otak kiri. Eko Wahyu W menambahkan program kewirausahaan yang ada di perguruan tinggi hanya sebatas teori dan menjadi mata kuliah. Mahasiswa dituntut untuk tau semua teorinya tanpa ada praktek dilapangan. Efeknya adalah mahasiswa akan mengejar nilai dari mata kuliah kewirausahaan dan prakteknya nol besar. Dilain hal jika mahasiswa ingin berbisnis akan mengganggu jam kuliah dan jika ingin kuliah akan mengganggu jam untuk berbisnis. Berbeda dengan Makmuri R yang mengatakan bahwa untuk menjadi *entrepreneur* bisa juga diciptakan melalui sekolah atau kuliah, asalakan memiliki kemauan, tekad yang kuat, lingkungan yang mendukung, dan kebutuhan menjadi *entrepreneur*. Melihat hasil dari wawancara dengan keempat narasumber, *entrepreneur* akan tercipta melalui paradigma lama, karena paradigma lama yang paling kuat untuk mempengaruhi seseorang untuk bisa menjadi wirausahawan. Paradigma baru atau diciptakan melalui pendidikan belum banyak berpengaruh untuk *entrepreneur*, hal ini disebabkan sistem pendidikan di Indonesia masih mengedepankan otak kiri, yang hal ini tidak terlalu dibutuhkan untuk menjadi *entrepreneur*. Orientasi pendidikan di Indonesia juga masih membentuk para mahasiswanya menjadi pencari kerja dari pada menjadi wirausahawan. Jika sistem pendidikan ini belum dirubah maka hal ini akan terus berlanjut. Padahal jika banyak masyarakat Indonesia menjadi wirausahawan apalai dia terdidik maka, Indonesia bisa menjadi negara yang maju dan mandiri melalui *entrepreneurship*.

## Saran

Jiwa kewirausahaan adalah jiwa yang mandiri dan tangguh. Jiwa ini haruslah dikembangkan bagi setiap orang. Indonesia membutuhkan banyak *entrepreneurship* untuk menjadi negara yang maju dan mandiri, tidak bergantung dengan negara lain. Hal ini sudah terbukti dengan hasil penelitian diatas. Maka dari itu peneliti memberikan beberapa saran untuk mereka yang ingin menjadi *entrepreneur* sejati dan untuk dunia pendidikan yang khususnya perguruan tinggi yang visi dan misinya menciptakan lulusannya menjadi *entrepreneur*. Saran dari penulis sebagai berikut :

1. Menciptakan *entrepreneur* lebih erat kaitannya dengan paradigma lama, tetapi bukan mereka yang memang orang tua nya memiliki usaha atau bisnis dan tinggal melanjutkan saja. Belum tentu mereka yang seperti itu akan sukses melanjutkan usaha peninggalan orang tua mereka, melainkan tetap membutuhkan jiwa *entrepreneurship* yang matang secara pengalaman. Bagi mereka yang baru akan mulai berwirausaha juga harus mengembangkan jiwa *entrepreneurship*. Semuanya memiliki modal dan kesempatan yang sama, yaitu waktu, tinggal bagaimana kita bisa memanfaatkan potensi kita yang ada, terutama akal dan mental yang kuat dan berani merubah mindset dari pekerja menjadi pebisnis. Yang perlu kita lakukan hanyalah terus berusaha dan fokus dengan pilihan yang sudah kita buat. Memperkuat paradigma lama dengan dimensi – dimensinya akan membuat kita bisa menjadi *entrepreneurship* yang handal. Belajar dari pengalam orang yang sudah memulai bisnis akan mempercepat proses kewirausahaan yang kita jalani.
2. Pemerintah sekarang ini melalui program – programnya dibidang pendidikan berusaha menciptakan *entrepreneur* baru. Kita menyebutnya paradigma baru. Perguruan tinggi menjadi kepanjangan tangan pemerintah untuk program – program *entrepreneurship*. Kenyataannya program ini belum bisa kita lihat dari para lulusan perguruan tinggi, pengangguran semakin banyak dan pencari kerja juga semakin meningkat, buktinya adalah banyaknya acara – acara *Job Fair* di kota – kota besar tunjuan orang mencari kerja dan acara – acara tersebut tidak pernah sepi dari pencari kerja. Maka dari itu perguruan tinggi harus mencari jalan lain untuk bisa mensukseskan program pemerintah ini. Tidak hanya teori atau sekedar tau yang dikembangkan perguruan tinggi, melainkan aksinya nyata dari kewirausahaan melalui praktek berbisnis. Nilai mata kuliah kewirausahaan bukan lah tolak ukur yang pasti apa lagi menjadi tunjuan para mahasiswa untuk bisa sukses di dunia bisnis. Perbanyak praktek bisnis bukan teori. Tidak ada salahnya jika nilai – nilai paradigma lama masuk ke dalam dunia pendidikan melalui praktek bukan sekedar teori. Apa lagi jika perguruan tinggi bisa mengkombinasikan antara praktek dengan teori, maka akan dapat menciptakan *entrepreneur* yang hebat secara otak kanan dan kiri. Bisnis memang lebih ke arah *art* atau seni bukan sekedar *science* atau teori. Bila *art* dan *science* bisa dipadukan maka akan muncul

pemahaman baru yang lebih luar biasa. Gelar mahasiswa jika lulus dibidang ini bukan Sarjana Ekonomi, melainkan Sarjana Bisnis. Memang masih dibutuhkan penelitian tentang hal ini. Bukan penelitian yang terstruktur seperti sekarang ini, tetapi juga penelitian yang berani dan tidak hanya terkotak – kotak dengan penelitian yang sudah ada. Bangsa Indonesia sudah mempunyai modal yang bagus, tinggal dikembangkan saja.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian kualitatif merupakan sebuah penelitian yang memerlukan kajian mendalam mengenai obyek yang diteliti. Obyek yang diteliti tentu saja memiliki subyektifitas yang tinggi yang diukur dari kacamata peneliti. Oleh sebab itu, penelitian kualitatif hanya dapat dilakukan pada obyek yang kecil (fokus) sesuai dengan tujuan penelitian. Mengacu pada hal tersebut maka penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan penelitian yang berkaitan dengan karakteristik penelitian kualitatif. Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah pada obyek penelitiannya yang hanya menggunakan partner penelitian dengan latar belakang pendidikan formal yang rendah sebagai sosok *entrepreneur* sukses.

### Agenda Penelitian Mendatang

Mengacu pada keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini maka agenda yang disarankan pada penelitian mendatang adalah dengan menggunakan obyek *entrepreneur* sukses yang memiliki latar belakang pendidikan formal yang tinggi, minimal S1. Hal ini untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai peran Perguruan Tinggi dalam merubah paradigma atau orientasi berpikir dari sekedar pencari kerja tetapi menjadi pencipta lapangan kerja serta peran Perguruan Tinggi dalam menghasilkan *entrepreneur-entrepreneur* sukses.

### DAFTAR PUSTAKA

- Berger, LA dan DR Berger (2004), *The Talent Management Handbook: Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing and Developing Your Best People*, New York: McGraw Hill.
- Burgess, TF; Gupta, J.N.D.; Tekin, M. 1998. "Competitive priorities, process innovations and time-based competition in the manufacturing sectors of industrialising economies". *Benchmarking for Quality Management and Technology*. Vol. 5 No.4, pp.304-316
- Ciputra. "Entrepreneurship mengubah masa depan bangsa dan masa depan anda", 2008. PT Gramedia Jakarta
- Covin, Jeffrey G. 1991. "Entrepreneurial versus Conservative Firms: A Comparison of Strategies and Performance", *Journal of Management Studies*, Vol. 26 : 439 – 462
- DeCarlo, J. F. dan Lyons, P. R. 1979. "A Comparison of Selected Personal Characteristics of minority and nonminority female entrepreneurs", *Journal of Small Business Management*, 17, 4, 22 – 9.
- Deliarnov DeCarlo, J. F. dan Lyons, P. R. 1979. "A Comparison of Selected Personal Characteristics of minority and nonminority female entrepreneurs", *Journal of Small Business Management*, 17, 4, 22 – 9.
- Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil. 1994. *Profil Usaha Kecil di Indonesia*. Jakarta: Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil.
- Ellis, P. 2000. "Social ties and foreign market entry". *Journal of International Business Studies* 31(3):443-469.
- Huck, J.F., dan T. McEwen (1991). "Competencies need for Small Business Success: Perceptions of Jamaican Entrepreneurs", *Journal of Small Business Management*, October, hal. 90 – 93.
- Hunt, J.B. dan Wallace, J. 1997. "A competency based approach to assessing managerial performance in Australian context", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 35 (2), hal. 52-56
- Karagozoglu, N., dan Lindell, M. 1998. "Internationalization of small and medium-sized technology-based firms: an exploratory study". *Journal of Small Business Management* 36(1): 44-59.
- Lumpkin, G.T; Wales, William J; Ensley, Michael D. 2006. "Entrepreneurial orientation effects on

- new venture performance: the moderating role of venture age". *Academy of Management Best Conference Paper 2006*.
- Maritz, Alex.2006. "Entrepreneurial Services Marketing Initiatives Facilitating Small Business Growth", *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, Vol. 21 Issue 4.
- Oviatt, B.M, dan McDougall, P.P. 1994. "Toward a theory of international new ventures". *Journal of International Business Studies* 25(1):45-64.
- Reuber, A.R. dan Fischer, E. 1997. "The influence of the management team's international experience on the internationalization behavior of SME's". *Journal of International Business Studies* 28(4): 807-825.
- Ringo, Tim., Allan Schweyer, Michael Demarco, Ross Jones, Eric Lesser (2008), *Integrated Talent Management*, Human Capital Institute.
- Soesilo 2002 "Piwulang dan Ungkapan Budaya Jawa, Pendidikan budi pekerti membentuk manusia berhati mulia" Yayasan Yusula Jakarta.
- Sonny Keraf.A. "Etika Bisnis, Membangun citra bisnis sebagai profesi luhur" 1991. Kanisius Yogyakarta
- Sugiarto Ph, J, 2010 "Manajemen Pemasok bagi ritel" *Peper* untuk pelatihan manajemen ritel di Plaza hotel
- Sugiarto Ph,J, 2010 "Kewirausahaan Sosial sebagai alternatif pemecahan masalah kemiskinan" Kertas kerja disampaikan dalam diskusi panel dengan dinas Perdagangan di Plaza hotel Semarang.
- Sugiarto Ph.J (2009), Peran manajemen bagi masa depan UKMK" *Peper* disampaikan dalam diskusi panel di Plaza hotel Semarang.
- Sugiono (2009), *Memahami Penelitian Kualitatif*
- Susanto (2009), *Leadpreneurship, Pendekatan strategik manajemen dalam kewirausahaan*, Penerbit Erlangga. Jakarta
- Westhead, P., Wright, M. dan Ucbasaran, D. 2001. "The internationalization of new and small firms: a resource-based view". *Journal of Business Venturing* 16 (4): 333-358.
- Antara News (2010), "Program Wirausaha Mandiri Untuk Mahasiswa", [www.antaraneews.com/berita](http://www.antaraneews.com/berita), Jakarta
- Resyalia Fine (2010), "Mahasiswa Dilatih Wirausaha", [www.dikti.go.id](http://www.dikti.go.id),
- Metro News (2010), "Menkop Siap Modali Mahasiswa untuk Wirausaha", [www.metronews.com](http://www.metronews.com), Surabaya

# **Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja Guru di Yayasan Kristen Bethany cabang Depok.**

**Sentot Eko Baskoro<sup>1</sup> dan Sari Marthadinata<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

<sup>2</sup> Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

## *ABSTRACT*

*The Bethany Christian Foundation Depok Branch was established in 2005 and started its education services with Happy Holy Kids Kindergarten which then expand to the Holy Faithful Obedient Junior High School, all of them with accreditation level A.*

*The purpose of this research is to know and analyze the influence of: (1) Compensation, (2) Communication and (3) Work Environment, simultaneously and partially, on Teacher Work Quality at Bethany Branch Christian Education Depok. The research data collection is using questioner. Data analysis model used is multiple linear regression analysis. The saturated samples were 62 respondents, using multiple linear analysis.*

*The result of regression test shows that 74,9% teachers' work quality can be explained by compensation, communication and work environment variables, with dominant affecting variable of communication. Top priority attributes that need to be improved are the below the basic-daily-needs remuneration, work-pay structure, and the cleanliness of the work place. Attributes to be maintained are the internally balanced remuneration system, the frequency of oral communication, and direct motivation by top leader.*

*Keywords: Compensation, Communication, Work Environment, Work Quality*

## 1. Latar Belakang

Yayasan Pendidikan Kristen Bethany cabang Depok adalah suatu organisasi berbentuk yayasan yang mengemban misi, yaitu “Melalui guru-guru yang berintelektual kuat dan mengasahi anak-anak serta berkomitmen yang kuat untuk melayani anak dengan sepenuh hati.” Untuk itu dibutuhkan para guru yang memiliki standar kualitas maupun kinerja yang layak untuk dapat memberikan pengabdian pendidikan ini.

Kebutuhan dan keinginan guru adalah salah satu faktor yang terkait dari konsep kualitas kehidupan kerja maka, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak sekolah. Karena, apabila kebutuhan dan keinginan guru terpenuhi maka tercapailah kepuasan guru yang akhirnya akan menciptakan kualitas kehidupan kerja organisasi yang baik secara keseluruhan. Hal ini akan berdampak produktifitas kerja guru mengalami peningkatan.

Dalam rangka meningkatkan kualitas kerja guru, pihak sekolah melihat dan memandang perlu diuji apakah faktor kompensasi dan tunjangan, komunikasi kerja, dan kondisi lingkungan yang ada sudah cukup dan berpengaruh dalam kualitas kerja guru.

## 2. Perumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut: (1) Apakah secara simultan faktor kompensasi dan tunjangan, komunikasi kerja, dan kondisi lingkungan yang ada sudah cukup dan berpengaruh dalam kualitas kerja guru di Obyek Penelitian, (2) Apakah secara parsial faktor kompensasi dan tunjangan, komunikasi kerja, dan kondisi lingkungan yang ada sudah cukup dan berpengaruh dalam kualitas kerja guru di Obyek Penelitian.

Dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja guru Yayasan Pendidikan Kristen Bethany cabang Depok (Obyek Penelitian).

## 3. Kerangka Teoritis

### Kualitas Kerja

Menurut Marihot (2007:292), kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespon pada kebutuhan karyawan dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada karyawan dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka, dengan unsure

terpentingnya adalah: partisipasi kerja, pengembangan karir, komunikasi, kompensasi dan kebanggaan sebagai wujud penghargaan individu karyawan akan tugas dan kewajibannya.

### Kompensasi

Menurut Andrew E. Sikula dalam Anwar (2013:83) dimukakan bahwa proses administrasi upah dan gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan dan keseimbangan perhitungan, sementara menurut Wibowo (2007:461) menyatakan bahwa kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Menurut Zainal, Veithzal Rivai, Ramly, Mutis dan Arafah (2009:541), kompensasi juga merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Jadi, Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

### Komunikasi

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2013:145) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud, dengan aspek utama berupa: keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan. Dengan demikian, komunikasi merupakan salah satu elemen manajemen dalam kualitas kerja karena berfungsi sebagai sarana untuk mengkoordinasikan pekerjaannya baik dengan atasan, bawahan dan teman sekerja.

### Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Donni J. Priansa dan Agus Garnida (2013:129-131) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: lingkungan kerja fisik, berupa lingkungan kerja yang langsung berhubungan, dan lingkungan perantara atau lingkungan umum; dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut James Stoner, Edward Freeman dan Daniel Gilbert, 2013:63-69), manfaat lingkungan

kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan kualitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kualitas kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

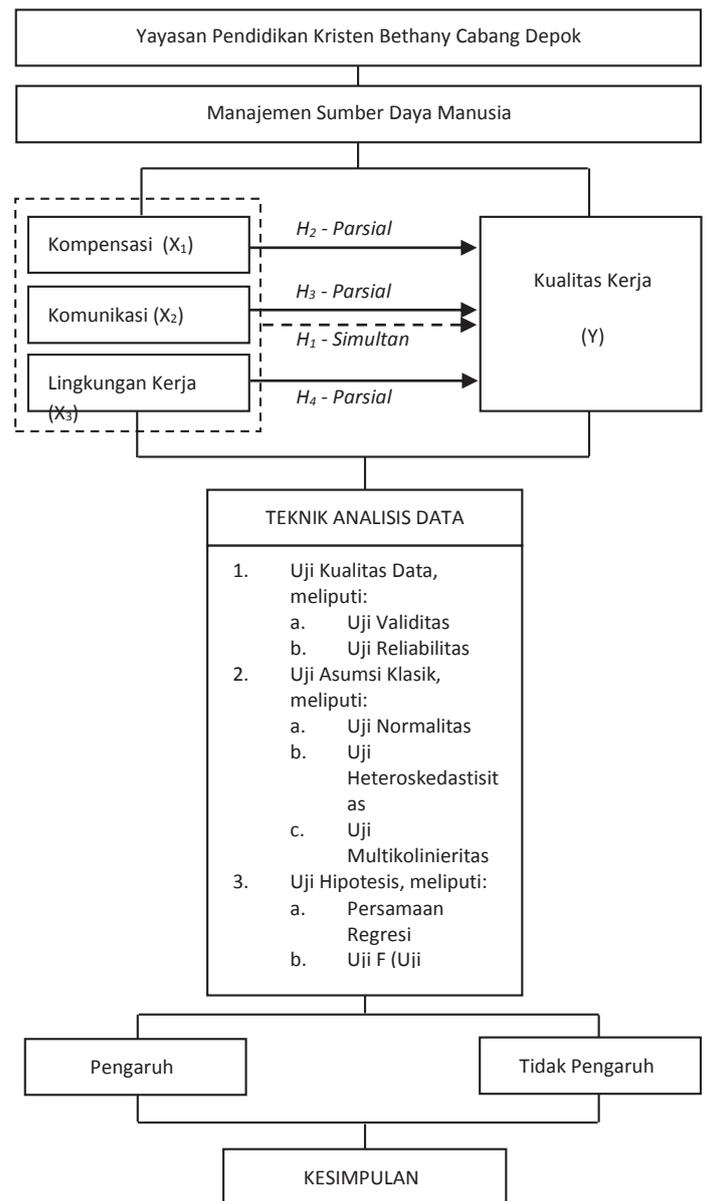
### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2007:18) mengatakan kualitas kerja karyawan adalah seorang karyawan yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat di selesaikannya.

Menurut Matunina dalam Wati (2015:4) menyatakan bahwa kualitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam keterampilannya pada suatu pekerjaan karena adanya pengembangan untuk menunjang sejauh mana kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menangani berbagai jenis tugas dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan dengan baik. Dan kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

### Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan (Suriasumantri dalam Wiratna Sujarweni, 2015:66). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut. Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian tentang hubungan kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja, dengan kualitas kerja guru Yayasan Pendidikan Kristen Bethany, sebagai berikut :

#### Hipotesis 1

Ho :  $\beta_1 = 0$  Secara Simultan kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kualitas kerja guru di Obyek Penelitian.

Ha :  $\beta_1 \neq 0$  Secara Simultan kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja guru di Obyek Penelitian.

#### Hipotesis 2

Ho :  $\beta_1 = 0$  Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kualitas kerja guru di Obyek Penelitian.

Ha :  $\beta_1 \neq 0$  Secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja guru di Obyek Penelitian.

#### Hipotesis 3

Ho :  $\beta_2 = 0$  Secara parsial komunikasi tidak berpengaruh positif terhadap kualitas kerja guru di Obyek Penelitian.

Ha :  $\beta_2 \neq 0$  Secara parsial komunikasi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja guru di Obyek Penelitian.

#### Hipotesis 4

Ho :  $\beta_3 = 0$  Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kualitas kerja guru di Obyek Penelitian.

Ha :  $\beta_3 \neq 0$  Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja di Obyek Penelitian.

## 4. Analisis dan Hasil Penelitian

### 4.1 Data Sampel

Sampel dipilih dengan metode Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni Wiratna, 2015:88). Jumlah guru adalah 62 orang. Oleh sebab itu peneliti menjadikan semua guru di sekolah sebagai responden, yang didominasi oleh wanita (72,6%), usia antara 25 – 35 tahun (58,15%), gaji antara 2 – 3 juta perbulan (54,8%), dengan pendidikan terakhir sarjana (39%).

D

ata yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, baik dari kuesioner maupun wawancara langsung kepada para guru di Yayasan Pendidikan Kristen Bethany Cabang Depok, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi literatur, internet dan studi kepustakaan yang sesuai dengan penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan variabel/indikator system pengendalian manajemen, system informasi manajemen, system pengawasan sebagai variable independen dan efektivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Variabel dan indikator pertanyaan dinilai dengan menggunakan kategori pengukuran lima skala likert. Jawaban diberi skor untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji regresi berganda, uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

## 4.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan kepada semua sampel yang berjumlah 62 responden. Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak atau tidak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang peubah yang diteliti. Untuk mengetahui valid tidaknya pertanyaan dalam kuesioner, maka hasil SPSS harus menghasilkan  $r_{hitung} > 0,3$ .

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

NO	INDIKATOR	$r_{hitung}$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Gaji 1	0,424	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Gaji 2	0,533	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Insentif 1	0,654	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Insentif 2	0,633	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

5	Upah 1	0,616	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Upah 2	0,400	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Asuransi 1	0,466	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Asuransi 2	0,414	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

NO	INDIKATOR	$r_{hitung}$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Tingkat Kejelasan 1	0,789	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Tingkat Kejelasan 2	0,662	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Frekuensi Informasi	0,780	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Kualitas Informasi	0,766	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Sarana Komunikasi	0,760	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

NO	INDIKATOR	$r_{hitung}$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Penerangan 1	0,769	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Penerangan 2	0,816	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Tata Warna 1	0,731	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Tata Warna 2	0,694	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Kebersihan 1	0,590	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

6	Kebersihan 2	0,458	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Keamanan 1	0,731	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Keamanan 2	0,762	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja

NO	INDIKATOR	$r_{hitung}$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Potensi Diri 1	0,452	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Potensi Diri 2	0,405	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Hasil Kerja Optimal 1	0,491	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Hasil Kerja Optimal 2	0,528	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Proses Kerja	0,465	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Antusiasme 1	0,503	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Antusiasme 2	0,842	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keandalan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jika digunakan berulang-ulang selalu menghasilkan hasil yang sama (Sugiyono, 2014). Nilai-nilai untuk pengujian reliabilitas berasal dari skor pertanyaan yang valid Instrumen yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi, jika nilai koefisien yang diperoleh  $> 0,60$  (Ghozali, 2002). Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat cronbach's alpha pada kolom *cronbach's alpha if item deleted*.

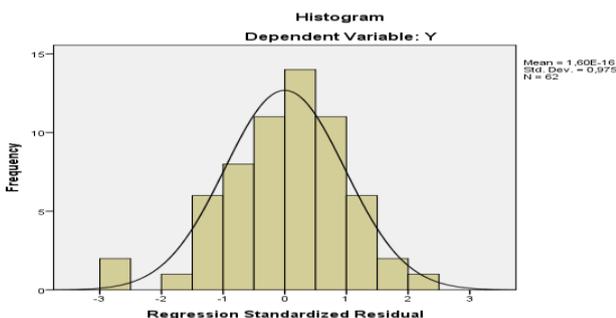
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

N O	VARIABEL	Cronbach $\alpha$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kompensasi	0,804	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Komunikasi	0,899	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Lingkungan Kerja	0,902	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kualitas Kerja	0,796	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Dari tabel hasil uji validitas dan reliabilitas diatas dapat dinyatakan bahwa data variabel yang terkumpul valid dan reliabel.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan *Kolmogorv-Smirnov*. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya berdistribusi normal seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



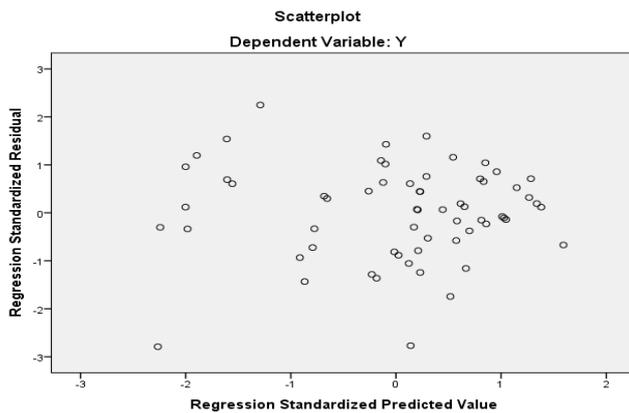
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance > 0,1* atau *VIF < 5*. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* nya, dengan hasil data yang digunakan tidak menunjukkan terjadinya multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HA SIL	SIMPULAN	HA SIL	SIMPULAN
Kompensasi	0,662	$> 0,1$	1,511	$< 5$
Komunikasi	0,362	$> 0,1$	2,761	$< 5$
Lingkungan Kerja	0,376	$> 0,1$	2,663	$< 5$

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik dibawah ini yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi efektivitas kerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafis

#### 4.4 Uji Hipotesis

Uji regresi berganda Hasil menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*, dan didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 7 di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.995	1.695		4.718	.000		
	Kompensasi	.176	.072	.193	2.455	.017	.662	1.511
	Komunikasi	.450	.098	.488	4.578	.000	.362	2.761
	Lingkungan Kerja	.204	.071	.300	2.868	.006	.376	2.663

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 7,995 + 0,176X_1 + 0,450X_2 + 0,204X_3$$

Yang berarti bahwa:

1. Konstanta sebesar 7,995 yang berarti jika variabel kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja dianggap nol maka variabel kualitas kerja hanya sebesar 7,995.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi diperoleh nilai sebesar 0,176 yang berarti jika variabel kompensasi mengalami peningkatan, sementara variabel komunikasi dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kualitas kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,176.

3. Koefisien regresi variabel komunikasi diperoleh nilai sebesar 0,450 yang berarti jika variabel komunikasi mengalami peningkatan, sementara variabel kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kualitas kerja juga mengalami peningkatan sebesar 0,450.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,204 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan, sementara variabel kompensasi dan komunikasi diasumsikan tetap maka kualitas kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,204.

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kualitas kerja sebagai variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Anova* di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1044.905	3	348.302	61.760	.000
	Residual	327.095	58	5.640		
	Total	1372.000	61			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 64,359. Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 2,802. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} = 64,359 > F_{tabel} = 2,802$ , berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari sistem pengendalian manajemen, sistem informasi manajemen persediaan dan sistem pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru di Obyek Penelitian.

Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja guru yang ada di Obyek Penelitian. Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Coefficients 7* di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig.-nya.

Tabel 9. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	t		Sig.		Kesimpulan
	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Kompensasi	2,455	>2,002	0,017	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Komunikasi	4,578	> 2,002	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja	2,868	> 2,002	0,006	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Guna menentukan  $H_0$  maupun  $H_1$  yang ditolak atau diterima maka nilai  $t_{hitung}$  di atas dapat dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 1,980. Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja guru di Obyek Penelitian karena  $t_{hitung} (2,455) > t_{tabel} (2,002)$  serta nilai signifikannya kurang dari 0,05.
2. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja guru di Obyek Penelitian karena  $t_{hitung} (4,578) > t_{tabel} (2,002)$  serta nilai signifikannya kurang dari 0,05.
3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja guru di Obyek Penelitian karena  $t_{hitung} (2,868) > t_{tabel} (2,002)$  serta nilai signifikannya kurang dari 0,05.

Variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya dilihat dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 7 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel komunikasi yaitu sebesar 0,450 sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kualitas kerja guru di Obyek Penelitian.

## 5. Simpulan dan Saran

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil simpulan, sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja guru di Yayasan Pendidikan Kristen Bethany cabang Depok.
2. Secara parsial kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja guru di Yayasan Kristen Bethany cabang Depok.

Berdasarkan hasil simpulan yang diperoleh, maka masukan yang dapat direkomendasikan terkait dengan kualitas kerja guru, sebagai berikut:

1. Pimpinan Obyek Penelitian sebaiknya memperhatikan ruang penyempurnaan pada proses pemenuhan kebutuhan dasar dari remunerasi, struktur kesesuaian antara pekerjaan dan upah, dan kebersihan dari tempat kerja.
2. Hal yang perlu untuk tetap dijaga dan terus ditingkatkan adalah kesesuaian remunerasi internal antar bagian, frekuensi komunikasi lisan, dan pengarahannya yang jelas dari Pimpinan Obyek Penelitian.
3. Pimpinan Obyek Penelitian sebaiknya harus memperhatikan kegiatan belajar mengajar guru dan bersosialisasi dengan guru. Hal ini menunjukkan karena menjadi sangat penting karena tiga variabel yang penulis gunakan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja guru di Obyek Penelitian. Perubahan peraturan dan program khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja harus terus ditingkatkan supaya membuat guru-guru tidak menjadi menurun dalam kegiatan belajar mengajar dan juga dalam kualitas kerja guru di Obyek Penelitian.
4. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pemberian kompensasi di Obyek Penelitian maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang telah diterapkan Yayasan terhadap para guru sudah terlihat optimal dengan adanya beberapa indikator yang memacu pada pemberian kompensasi yang telah dijalankan setiap guru. Tetapi pihak Yayasan harus lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang diinginkan para guru seperti kenaikan gaji.
5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam tentang kualitas kerja guru dengan menambahkan faktor-faktor selain kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Peneliti selanjutnya juga disarankan agar menggunakan metode lain, sehingga informasi

yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Ecomonia* Vol. 9 No. 2 Oktober 2013. ISSN:2460-1152
- Brian Aprinto, SPHR & Fonyy Arisandy Jacob. (2013). *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta : PPM Manajemen.
- Disposoedarmo. 2008. *Komunikasi Penugasan*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung
- Erin Karlina (2013) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada SMPIT Darul Abidin*. Skripsi Mahasiswa Gici.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mandey, M. A, Viktor P.K. Lengkong. 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*. ISSN:2303-11. Vol. 3 No. 3 September 2015.
- Oktiyani, Rina dan Kaman Nainggolan. 2016. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Klaten. *Jurnal Ecodemia*. ISSN:2355-0295. Vol. IV. No. 2. September 2016.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan cetakan kesebelas*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs LISRELL: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Stoner, James A.F, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert JR. 2013. *Manajemen*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Uno, Hamzah. 2011. *Profesi Kependidikan*. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Wati, Mira. 2015. *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Padang*. E-Jurnal Universitas Tamansiswa.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Zahreza Fajar Setiara Putra, Mohammad Sholeh, Naniek Widyastuti. 2014. Analisis Kualitas Layanan Website BTKP-DIY Menggunakan Metode Webqual 4.0. *Jurnal JARKOM*. ISSN:2338-6312 Vol. 1 No.2 Januari 2014,
- Zainal, Veithzal Rivai, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada



# Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HLI

Rubiah Fitriyanti<sup>1</sup> dan Rizki Fadhilah<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

<sup>2</sup> Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

## ABSTRAK

Alasan dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa alasan yang memotivasi serta standar kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja kerja yang baik pada PT. HLI, dan apakah motivasi dan kompetensi seorang karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja pada PT. HLI, serta seberapa besar pengaruh motivasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja kerja pada PT. HLI.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif, metode ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Untuk teknik analisis data menggunakan skala likert, angka penafsiran kuesioner, uji validitas, uji reliabilitas, metode suksesif interval (MSI), uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi berganda (kd), uji F dan uji T.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari kuesioner. Hasil analisis data didapat hasil bahwa variabel  $X_1$  (motivasi) dan variabel  $X_2$  (kompetensi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) mempunyai pengaruh positif, dengan nilai korelasi yang membuktikan tingkat dominan antara variabel. Dengan hasil perhitungan  $R_{y12}=0,56$  dengan presentasi pengaruh sebesar 31,46 % dan dari hasil hipotesis  $X_1$  bahwa  $t_{tabel} = 2,011$  dan  $t_{hitung} X_1 = 2,447$  artinya  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sedangkan hasil hipotesis  $X_2$  bahwa  $t_{tabel} = 2,011$  dan  $t_{hitung} X_2 = 0,458$  artinya  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dengan diketahui motivasi memiliki pengaruh rendah terhadap kinerja karyawan, motivasi harus lebih ditingkatkan di dalam semangat dalam bekerja agar kinerja di dalam bekerja dapat tercipta lebih baik lagi. Contoh: percaya kepada diri sendiri bahwa semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

## A. PENDAHULUAN

### a. Latar belakang masalah

Globalisasi ekonomi secara struktural mendorong perekonomian nasional menjadi bagian terintegrasi dengan perekonomian global. Dalam hal ini perekonomian Indonesia berada dalam perekonomian global yang kompleks dan syarat persaingan. Eksistensi perekonomian Indonesia dalam lingkungan perekonomian global seperti itu sangat ditentukan oleh fundamental ekonomi yang kuat dan efisien. Ini bertentangan dengan fenomena ekonomi yang lemah dan kurang efisien.

Tuntutan globalisasi telah memaksa hampir semua pihak untuk beradaptasi, kalau tidak ingin ketinggalan zaman, karena globalisasi adalah era persaingan atau kompetisi, maka yang unggul dalam persaingan global ialah yang mempunyai keunggulan-keunggulan. Pada persaingan bebas, para pelaku ekonomi harus siap untuk memasuki era persaingan yang tinggi yaitu dalam persaingan produk-produk yang berkualitas baik. Meningkatnya intensitas persaingan dalam jumlah pesaing, menurut setiap perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah berusaha memenuhi apa yang diharapkan serta memberikan kepuasan melebihi dari apa yang diberikan pesaing.

Saat ini hanya perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif yang dapat bersaing di pasar global. Hasil Penelitian menyatakan bahwa “agar dapat terus bertahan perusahaan dengan cepat mengubah dari bisnis pada tenaga kerja (*Labour-based business*) menuju (*knowledge based business*) bisnis yang berdasarkan pengetahuan, dengan karakteristik utama ilmu pengetahuan “. Dengan demikian jelaslah sudah bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan terutama terkait dengan persaingan perdagangan bebas.

Para pengambil kebijakan dapat melakukan perbaikan ke dalam, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan *local* dan *global* yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya instansi harus memperbaiki sistem manajemen kinerja instansinya melalui perbaikan kinerja pegawainya, karena keberhasilan instansi dalam memperbaiki kinerja instansinya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau

bekerja. Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memelihara hidup yang pada dasarnya untuk memenuhi tujuan. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non-material seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Didalam proses pencapaian kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya.

Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Di dalam suatu organisasi kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kompetensi karyawan dan motivasi dalam mencapai syarat-syarat pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kompetensi dan dorongan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan karyawan dalam aktivitas bekerja.

Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan atau kompetensi karyawan yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, dan kompetensi. Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya.

Seiring dengan permasalahan di atas penulis tertarik untuk meneliti permasalahan dengan judul

## “PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HLI”.

### b. Permasalahan

#### Pembatasan masalah

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pembatasan masalah dimaksudkan agar penulis lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis membatasi masalah pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

#### Perumusan masalah

Sesuai dengan uraian dalam latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. HLI ?
2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. HLI ?
3. Apakah motivasi kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. HLI?

### c. Tujuan penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. HLI.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. HLI.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. HLI.

### Manfaat penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk memperoleh informasi dan data tentang variabel-variabel penelitian yang diteliti yaitu kompetensi, motivasi serta pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan bahan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, kegiatan praktis operasional dan manfaat institusi.

### d. Hipotesis

Secara harfiah hipotesis berasal dari bahasa Yunani, yaitu dari kata *hypo* dan *thesis*. *Hypo* berarti sementara atau kurang kebenarannya atau masih lemah kebenarannya. Sedangkan *thesis* berarti pernyataan atau teori, jadi hipotesis adalah rumusan jawaban atau kesimpulan sementara yang bersifat praduga yang harus diuji dengan data yang masih terkumpul melalui kegiatan penelitian. Jika yang dihipotesis adalah masalah statistik maka hipotesis ini disebut hipotesis statistik. Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka berfikir diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu “Ada pengaruh positif motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan”.

1.  $H_a = \beta_1 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh antara variabel  $X_1$  (Motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
2.  $H_o = \beta_1 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel  $X_1$  (Motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
3.  $H_a = \beta_2 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh antara variabel  $X_2$  (Kompetensi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan)
4.  $H_o = \beta_2 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel  $X_2$  (Kompetensi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan)
5.  $H_a = \beta_3 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  (Motivasi dan kompetensi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan)
6.  $H_o = \beta_3 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  (Motivasi dan kompetensi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

### e. Metodologi penelitian

#### Data yang diperlukan

##### 1. Jenis data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian yaitu :

- a. Data primer dan,-
- b. Data sekunder

##### 2. Waktu dan tempat penelitian

Waktu yang di gunakan oleh penulis untuk melakukan observasi dalam penelitian ini adalah sejak bulan Desember 2015 sampai dengan Februari 2016. Dan tempat penelitian ini dilaksanakan di PT.HLI yang berlokasi di Tangerang.

### 3. Populasi dan sampel

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan yang dilakukan dengan survei langsung ke objek penelitian. Survei dilakukan dengan melakukan pertanyaan berbentuk pernyataan (kuesioner) yang diberikan kepada para responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. HLI yang diambil sampel berjumlah 50 orang.

#### Teknik pengumpulan data

Dalam Penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data melalui penelitian lapangan guna menunjang penelitian dan untuk memperoleh data primer yang diperoleh dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi,
2. Kuesioner, dan
3. Riset penelitian

#### Metode analisis

Teknis analisis data yang dilakukan untuk mengetahui hasil penelitian yaitu dengan skala likert, angka penafsiran kuesioner, uji validitas, uji reliabilitas, metode suksesif interval data, uji asumsi klasik (uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), regresi berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi berganda, uji T, dan uji F.

## B. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### a. Karakteristik responden 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	a. Laki-Laki	37	74%
	b. Perempuan	13	26%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
2	<b>Usia</b>		
	a. 18 – 25 Tahun	0	-
	b. 26 – 35 Tahun	16	32%
	c. 35 - 45 Tahun	29	58%
	d. diatas 45 Tahun	5	10%
	Jumlah	50	100%

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
3	<b>Pendidikan Terakhir</b>		
	a. SLTA atau Sederajat	5	10%
	b. Diploma	30	60%
	c. Sarjana	15	30%
	d. Lainnya	0	-
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data hasil penelitian

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

NO	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
4	<b>Masa Bekerja</b>		
	a. 1 Tahun	0	-
	b. > 1 Tahun	50	100%
	c. < 1 Tahun	0	-
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data hasil penelitian

#### b. Analisis data dan pembahasan

##### 1. Uji validitas a. Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi)

Nomor Pernyataan	Skor Validitas (r <sub>Hitung</sub> )	r <sub>Tabel</sub>	Keputusan
1	.568	0,284	Valid

Nomor Pernyataan	Skor Validitas (r Hitung)	r Tabel	Keputusan
2	.445	0,284	Valid
3	.582	0,284	Valid
4	.495	0,284	Valid
5	.492	0,284	Valid
6	.651	0,284	Valid
7	.674	0,284	Valid
8	.415	0,284	Valid
9	.522	0,284	Valid
10	.547	0,284	Valid

Sumber: Data Primer (Kuesioner) diolah SPSS 22, 28 Januari 2016

### b. Variabel X<sub>2</sub> (Kompetensi)

Nomor Pernyataan	Skor Validitas (r Hitung)	r Tabel	Keputusan
		( n = 50-2, α = 5 % )	
1	.501	0,284	Valid
2	.384	0,284	Valid
3	.677	0,284	Valid
4	.362	0,284	Valid
5	.450	0,284	Valid
6	.704	0,284	Valid
7	.689	0,284	Valid
8	.396	0,284	Valid
9	.462	0,284	Valid
10	.467	0,284	Valid

Sumber: Data Primer (Kuesioner) diolah SPSS 22, 28 Januari 2016

### c. Variabel Y (Kinerja karyawan)

Nomor Pernyataan	Skor Validitas	r Tabel	Keputusan
1	.368	0,284	Valid
2	.511	0,284	Valid

3	.376	0,284	Valid
4	.579	0,284	Valid
5	.460	0,284	Valid
6	.588	0,284	Valid
7	.594	0,284	Valid
8	.504	0,284	Valid
9	.401	0,284	Valid
10	.704	0,284	Valid

Sumber: Data Primer (Kuesioner) diolah SPSS 22, 28 Januari 2016

## 2. Uji Reliabilitas

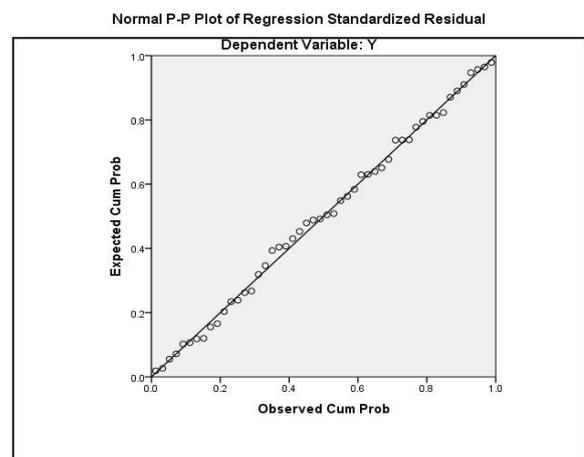
Variabel	Koefisien Alpha ( α )	R Tabel	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,843	0,60	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,823	0,60	Reliabel
Y	0,825	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (Kuesioner) diolah SPSS 22, 28 Januari 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil koefisien alpha lebih besar dari 0.60 dan juga bernilai positif, maka setiap pernyataan variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, sehingga layak untuk di uji lebih lanjut.

## 3. Uji asumsi klasik

### Uji Normalitas



Asumsi normalitas di atas jika titik-titik data hasil regresi tersebar di seputar garis diagonal pada grafik normal P-Plot sehingga disimpulkan bahwa hasil data ini dapat memenuhi persyaratan normalitas.

kedua variabel *independent* (bebas) tidak terjadi masalah heteroskedstisitas atau disebut homoskedastisitas.

#### b. Uji Multikolinearitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	12,806	3,559		3,598	,001		
Motivasi	,468	,191	,488	2,446	,018	,365	2,740
Kompetensi	,092	,201	,091	,458	,649	,365	2,740

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data diatas artinya dapat dikatakan tidak terjadi multikolineritas jika nilai pada Tolerance > 0.10 dan VIF < 10 dan dari hasil tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, dikarenakan nilai Tolerance 0,365 > 0,10 dan nilai VIF 2,740 < 10.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3,098	2,093		1,480	,146
Motivasi	-,093	,112	-,198	-,832	,410
Kompetensi	,134	,118	,270	1,133	,263

a. Dependent Variable: ABSResid

Berdasarkan output tabel di atas, diketahui nilai signifikansi variabel motivasi ( $X_1$ ) memiliki nilai sig sebesar 0,410 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel motivasi ( $X_1$ ). Sementara itu diketahui nilai signifikansi variabel kompetensi ( $X_2$ ) memiliki nilai sig sebesar 0,263 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kompetensi ( $X_2$ ). Atau dapat disimpulkan

#### 4. Regresi berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.806	3.559		3.598	.001
X1	.468	.191	.488	2.446	.018
X2	.092	.201	.091	.458	.649

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda sama dengan  $Y = 12,80 + 0,47X_1 + 0,09X_2$  dapat diartikan bahwa :

- a = 12,80 artinya bahwa apabila nilai pengaruh motivasi dan kompetensi sama dengan konstan ( $X_1, X_2 = 0$ ), nilainya sama dengan 0, maka nilai kompetensi sebesar 12,80
- 0,47, artinya jika nilai variabel independen nilainya tetap dan pengaruh motivasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 poin maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,47
- 0,09, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompetensi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan 1 poin maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan 0,09.

#### 5. Koefisien korelasi berganda (R) dan Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.563 <sup>a</sup>	.317	.288	4.77848	.974

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas menggunakan metode korelasi diketahui bahwa nilai  $r = 0,56$  yang artinya sesuai dengan tabel interval korelasi bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) memiliki korelasi sedang dan positif dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Dan berdasarkan tabel di atas juga diperoleh nilai koefisien determinasi berganda yaitu  $K_d = 31,66\%$  artinya bahwa kontribusi variabel  $X_1, X_2$  (motivasi dan kompetensi) terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan) berpengaruh sebesar  $31,66\%$ . Sedangkan sisanya  $68,34\%$  di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## 6. Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	499.194	2	249.597	10.931	.000 <sup>b</sup>
Regression					
Residual	1073.194	47	22.834		
Total	1572.387	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai  $F_{hitung} = 10,931$  dengan  $F_{tabel} = 3,20$  artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

## 7. Uji T

Berdasarkan perhitungan dari  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan  $5\%$  atau  $0,05$  serta *degree of freedom* (df) = n-k. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis sesuai dengan tabel.

Diketahui pada tabel regresi di atas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  variabel Motivasi ( $2,446$ ) > nilai  $t_{tabel}$  ( $2,011$ ) maka hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi ( $0,458$ ) < nilai  $t_{tabel}$  ( $2,011$ ) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## C. SIMPULAN DAN SARAN

### a. Simpulan

Sesuai dengan latar belakang masalah, dan identifikasi pembahasan masalah yang telah dirumuskan, serta menurut hasil yang telah diperoleh dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dijadikan pengaruh dalam kinerja karyawan pada PT. HLI. Oleh karena itu di dalam suatu perusahaan semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang karyawan di dalam bekerja maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja yang dihasilkan kepada perusahaan dan juga akan demikian sebaliknya.
2. Dari hasil perhitungan penelitian yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya maka didapat kesimpulan bahwa suatu kompetensi tidak dapat dijadikan sebagian pengaruh pada kinerja karyawan pada PT. HLI.
3. Dari hasil perhitungan penelitian yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya maka didapat kesimpulan bahwa pengaruh motivasi dan kompetensi berkontribusi rendah terhadap kinerja karyawan pada PT. HLI karena masih dipengaruhi oleh faktor lainnya.

### b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis memberikan saran kepada PT. HLI sebagai berikut :

1. Dengan diketahui motivasi memiliki pengaruh rendah terhadap kinerja karyawan, motivasi harus lebih ditingkatkan di dalam semangat dalam bekerja agar kinerja di dalam bekerja dapat tercipta lebih baik lagi. Contoh :Percaya kepada diri sendiri bahwa semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
2. Dan dikarenakan kompetensi tidak mempengaruhi kinerja kerja, maka harus lebih ditingkatkan lagi dalam kompetensi yang dimiliki karyawan ,seperti mengasah bakat yang dimiliki seorang karyawan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan.
3. Dan untuk lebih meningkatkan lagi kompetensi pada PT. HLI, maka kedua hal tersebut dalam arti motivasi dan kompetensi seharusnya lebih ditingkatkan lagi untuk mewujudkan pencapaian target dalam kinerja kerja karyawan.

#### D. DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar, Siti. dkk (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Ardana, I. K. dkk (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, Bandung : Alfabeta
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemn Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Kelima belas
- Lestari, E. Y. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA 11 Semarang), *Jurnal Of Management*, 36 (2): 8-38
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Riyanti, Riska. (2013). *Pengaruh Motvasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*.  
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/5155>. Diakses tanggal 09 Maret 2016
- Safwan, dkk. (2014). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintahan Kabupaten Pidie Jaya*.  
[http://prodipps.unsyiah.ac.id/jurnalmia/images/jurnal/vol.3.ma/3.1.ma/14.133.139\\_Safwan.pdf](http://prodipps.unsyiah.ac.id/jurnalmia/images/jurnal/vol.3.ma/3.1.ma/14.133.139_Safwan.pdf). Diakses tanggal 09 Maret 2016
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kerja*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi* (Edisi 1) Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sudarmanto, (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta : Pusaka Belajar
- Suhaji, L. (2012) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang). *Jurnal Of Management*, 35 (2): 8-38
- Sungonno, Hasbullah, R. & Rumansyah , H. B. (2011). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang, *Jurnal Of Management*, 36 (2): 8-38
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Wibowo, (2012). *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

*university-industry alliances* International Journal  
of Organizational Analysis Vol. 20 No. 2,

Shehnaz Tehseen dan Sulaiman , 2015, *An Intra-Cultural Study of Entrepreneurial Competencies and SMEs Business Success in Whole Sale and Retail Industries of Malaysia: A Conceptual Model Review of Integrated*. Business. Economic. Research Vol 4(3), 2015.

Tatiana Andreeva and Aino Kianto (2011)  
Knowledge processes, knowledge intensity  
and innovation: a moderated mediation  
analysis Journal of knowledge management  
Vol 15 No.6 , 2011

Voon-Hsien Lee, Lai-Ying Leong, Teck-Soon Hew  
and Keng-Boon Ooi(2013). Knowledge  
management: a key determinant in advancing  
technological innovation? Journal of  
Knowledge Management Vol.17, No.6 tahun  
2013

I



# Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Smk Yapin 02 Setu Bekasi

Ahmad Ikhsan Fathurrahman<sup>1</sup> dan Nur Fitriawanati<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

<sup>2</sup> Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK Yapin 02 Setu Bekasi serta seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK YAPIN 02 Setu Bekasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap SMK YAPIN 02 Setu Bekasi yang berjumlah 35 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat variabel kompensasi terhadap kinerja guru SMK YAPIN 02 Setu Bekasi. Koefisien determinasi sebesar 0,713 mengandung pengertian bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK YAPIN 02 Setu Bekasi sebesar 71,3 %, sedangkan sisanya sebesar 28,7 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Saran dari penelitian ini adalah pimpinan (pihak yayasan) SMK YAPIN 02 Setu Bekasi harus selalu focus memperhatikan dan melakukan perbaikan faktor kompensasi bagi para guru, karena faktor ini sangat menentukan kinerja guru.

**Kata kunci:** *Kompensasi, Kinerja Guru.*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kompensasi merupakan salah satu alasan seseorang untuk bekerja dengan benar dan baik. Guru menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmen, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja yang dihasilkannya. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh Guru. Kinerja guru yang baik kunci tercapainya tujuan organisasi, Kinerja seorang guru menyangkut kewenangan setiap Guru untuk melaksanakan tugas sesuai dengan peranannya dalam sekolah.

SMK YAPIN 02 Setu Bekasi sebagai salah satu lembaga pendidikan yang ada di Kabupaten Bekasi berdiri sejak tahun 2004, memiliki guru yang berkompeten dan memiliki loyalitas yang tinggi. Guru SMK YAPIN 02 Setu Bekasi dapat memberikan contoh teladan bagi anak muridnya dan warga beksi sekitarnya. Ketika seorang guru merasa imbalan (kompensasi) atas jasanya dirasa kurang dibandingkan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, maka kinerja mereka akan turun dan semua hasil pekerjaan mereka akan berkualitas kurang baik. Sebaliknya, ketika seorang guru merasa segala kebutuhannya terpenuhi dengan imbalan (kompensasi) sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, maka hasil pekerjaan mereka pun akan meningkat lebih baik lagi. Kompensasi yang cukup bagi seorang guru membuat mereka untuk tidak bermalas-malasan ataupun menggunakan waktu senggangnya dengan aktifitas diluar *job description* mereka.

### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK YAPIN 02 Setu Bekasi ?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK YAPIN 02 Setu Bekasi.

## LANDASAN TEORI

### A. Kompensasi

Menurut Wearther dan Davis dalam Donni Juni Priansa (2014:319), menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima

pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi.

Pada dasarnya kompensasinya yang diterima oleh seorang pegawai dapat dibedakan menjadi 2 macam jenis kompensasi. Sunarto dalam Danang Sunyoto (2015; 27) membedakan kedua jenis kompensasi tersebut sebagai berikut :

#### a. Kompensasi *Finansial*

Kompensasi *finansial* adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

#### b. Kompensasi *Non finansial*

Kompensasi *Non finansial* adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Contoh dari kompensasi berbentuk non finansial ini adalah seperti program rekreasi, cafetaria, dan tempat beribadat, hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, sarana kesehatan, dan keselamatan kerja.

pokok yang pasti tidak ada.

Donni Juni Priansa (2014:320) mengemukakan terdapat 2 asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi bagi pegawai yaitu :

1. Asas keadilan
2. Asas kelayakan dan kewajaran.

Kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas adil, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap pegawai. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas pegawai yang lebih baik.

Kompensasi dikatakan layak apabila kompensasi yang diterima pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Tolak ukur layak memang bersifat relatif, tetapi penetapan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan oleh organisasi harus mengacu kepada standar

hidup daerah, dengan berpijak pada Standar Upah Minimum Regional (UMR), baik ditingkat provinsi, maupun tingkat kota/kabupaten. Sedangkan kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti kinerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain-lain

Selain memperhatikan kewajaran, pemberian kompensasi juga harus memperhatikan ketepatan waktu. Pengusaha haruslah memperhatikan waktu pembayaran kompensasi artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan pegawai terhadap organisasi semakin tinggi, ketenangan dan konsentrasi kerja pegawai juga menjadi lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat waktu, maka disiplin, moral, dan gairah kerja pegawai akan semakin menurun.

## B. Kinerja

Mathis dan Jackson dalam Donni Juni Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Penilaian kerja seorang pegawai adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Wilson Bangun 201:231). Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Menurut Keith Davis dalam Donni Juni Priansa (2014:270), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

$Human\ Performance = Ability + Motivation$

$Motivation = Attitude + Situation$

$Ability = Knowledge + Skill$

Mundy, Noe dalam Donni Juni Priansa (2014:271) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja seorang pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

### 1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

### 2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, kerapian, dan

kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

### 3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain

### 4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

### 5. Adaptabilitas (*Adaptibility*)

Adaptibilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

### 6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Wilson Bangun (2012:236) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan dalam perusahaan dapat dinilai. Pihak-pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja seorang karyawan antara lain: **Karyawan itu sendiri**

Karyawan dapat menilai dirinya sendiri karena sebenarnya merekalah yang lebih tahu tentang prestasi kerjanya.

### 1. Penilaian rekan Kerja

Rekan kerja satu tim banyak mengetahui kemampuan kerja seorang karyawan, oleh karena itu sangat dibutuhkan keterangan yang dapat menjadi masukan dalam penilaian kerja.

### 2. Atasan Melakukan Penilaian

Atasan memiliki kriteria tertentu untuk menilai kinerja karyawan. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan catatan-catatan atas kinerja karyawan di masa lalu berdasarkan jejak (*track record*) seorang karyawan.

### 3. Bawahan Menilai Atasan

Karyawan (bawahan) dapat menilai kinerja dari atasannya, Keuntungan bawahan menilai kinerja atasannya adalah pertama untuk mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki atasannya dan kedua membuat seorang atasan secara berhati-hati dan cermat dalam melaksanakan tugasnya sebagai atasan dengan memperhatikan kepentingan para bawahan.

#### 4. Penilaian dilakukan oleh pelanggan

Orang lain diluar perusahaan dapat dimintai untuk menilai kinerja seorang karyawan dalam perusahaan. Penilaian pelanggan dapat dilakukan melalui kotak saran yang berisi sejumlah kuisisioner diminta untuk dijawab oleh pelanggan dengan jujur.

#### 3. Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
3	A. D3	1	2,90%
	B. S1	34	97,1
	Jumlah	35	100%

#### 4. Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
	A. 3 Tahun	3	8,6%
	B. 4-6 Tahun	23	65,7%
	C. 7-9 Tahun	4	11,4%
	D. >9 Tahun	5	14,3%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Populasi Dan Sampel

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan yang dilakukan dengan survei langsung ke objek penelitian. Survei dilakukan dengan menggunakan alat bantu pertanyaan (kuesioner) yang diberikan kepada responden (objek penelitian). Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap SMK YAPIN 02 Setu Bekasi sebanyak 35 orang.

#### B. Metode Analisis

Untuk mengetahui hasil penelitian, digunakan teknis analisis data antara lain uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier, korelasi, koefisien determinasi dan uji T.

### C. OBJEK PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### A. Karakteristik Responden

##### 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
	A. Laki-Laki	17	60%
	B. Perempuan	18	40%
	Jumlah	35	100%

##### 2. Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
	A. 30 Tahun	8	22,90%
	B. 31-35 Tahun	20	57,10%
	C. 36-40 Tahun	4	11,40%
	D. Lebih dari 40 tahun	3	8,6%
	Jumlah	35	100%

#### B. Analisis Data

##### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil validitas dan reliabilitas, seperti yang tertera pada tabel dibawah ini.

##### a. Uji Validitas Variabel X (Kompensasi)

Nomor Pernyataan	Skor Validitas	$r_{Tabel}$ ( $n = 35 - 2, \alpha = 5\%$ )	Keputusan
	( $r_{Hitung}$ )		
1	0,41	0,333	Valid
2	0,589	0,333	Valid
3	0,627	0,333	Valid
4	0,444	0,333	Valid
5	0,556	0,333	Valid
6	0,622	0,333	Valid
7	0,368	0,333	Valid
8	0,541	0,333	Valid
9	0,619	0,333	Valid
10	0,458	0,333	Valid

## b. Variabel Y(Kinerja)

Nomor Pernyataan	Skor Validitas (r Hitung)	r Tabel	Keputusan
		( n = 35-2, α = 5 % )	
1	0,569	0,333	Valid
2	0,556	0,333	Valid
3	0,668	0,333	Valid
4	0,471	0,333	Valid
5	0,743	0,333	Valid
6	0,628	0,333	Valid
7	0,489	0,333	Valid
8	0,64	0,333	Valid
9	0,762	0,333	Valid
10	0,466	0,333	Valid

Sumber: Data Primer (Kuesioner) diolah SPSS 22, 15 Januari 2016

## b. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,875	Reliabel/Handal
Kompensasi (X)	0,834	Reliabel/Handal

Sumber: Data Primer (Kuesioner) diolah

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa seluruh item dari pertanyaan kompensasi dan kinerja dinyatakan valid, karena koefien korelasi dari semua pertanyaan lebih besar dari pada r tabelnya. Hasil uji reliabilitas dari variabel tersebut juga menunjukkan nilai alpha cronbach diatas 0,60 hal ini menunjukkan tingkat kehandalan dari pertanyaan variabel kompensasi dan kinerja yang di teliti sudah baik.

## 1. Regresi Linier

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,001	2,991		,334	,740
	Kompensasi	,938	,104	,844	9,056	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi sederhana  $Y=1,001+0,938X$

hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh kompensasi (variabel kompensasi dianggap nol) maka nilai kinerja guru sebesar nilai  $a = 1,001$ , bila variable kompensasi mengalami kenaikan di tingkat satu satuan maka nilai Y (kinerja) mengalami kenaikan sebesar 0,938 satuan.

Berdasarkan hasil regresi sederhana diperoleh persamaan  $Y=1,001+0,938X$ , hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh kompensasi maka nilai kinerja guru sebesar 1,001 bila variable kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,938 satuan.

## 2. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 <sup>a</sup>	,713	,704	3,66987

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan Tabel diatas terlihat hasil koefisien determinasi senilai 0,713 artinya bahwa kontribusi variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja) berpengaruh sebesar 0,713 (71,3%), Sedangkan sisanya 28,7% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Seperti kepemimpinan, lingkungan mengajar, dan lain-lain.

Sementara nilai koefisien korelasi antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja guru adalah sangat kuat, ini diketahui dari nilai r hitungnya sebenar 0,844. Artinya sesuai dengan tabel interval korelasi bahwa variabel kompensasi (X) memiliki korelasi sangat kuat dan positif dengan variabel kinerja guru (Y).

Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja guru terbukti sangat kuat hal ini diperoleh dari nilai koefisien korelasi (r) variabel kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 0,844.

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,713 artinya bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru berpengaruh sebesar 0,713 (71,3%), sedangkan sisanya 28,7% di pengaruhi oleh faktor faktor lainnya.

### 1. Uji T

Berdasarkan perhitungan dari  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  di atas dapat dilihat bahwa  $t_{tabel}=2,0345$  dan  $t_{hitung} = 9,056$  artinya  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kompensasi mempengaruhi kinerja guru adalah benar dan signifikan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru SMK YAPIN 02 Setu Bekasi, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $9,056 > 2,0345$ ) dengan persamaan regresi linier sebesar  $Y=1,001+0,938X$ .

### 2. Saran

Bagi pimpinan dan yayasan SMK YAPIN 02 Setu Bekasi agar selalu focus memperhatikan dan melakukan perbaikan faktor kompensasi bagi para guru, karena faktor ini sangat menentukan kinerja guru.

Bagi peneliti berikut yang berminat melakukan penelitian mengenai kinerja guru di

SMK YAPIN 02 Setu Bekasi, dapat meneliti dari aspek lainnya seperti kepemimpinan, motivasi, iklim kerja dan lainnya, karena masih ada sebesar 28,7 % faktor lainnya yang belum di teliti.

## DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.

Juni Priansa, Donni (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, Bandung : Penerbit Alfabeta.

Kaswan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu

Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyadi,(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor :IN-MEDIA*

Siagian, Sondang P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Subekhi, Ahmad dan Jauhar, Mohamad (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta : Prestasi Pustakaraya.

Sanusi, Anwar (2011). *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta:Salemba Empat.

Sunyoto, Danang (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT BUKU SERU.

Sutrisno, Edy(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 4*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

# **PENGARUH PELATIHAN, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VIMAJA INDONESIA REGIONAL SUMATERA**

**Eko Wahyu Widayat**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Depok

## **ABSTRAK**

Seiring persaingan bisnis yang semakin ketat, maka perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja para karyawannya. Oleh sebab itu PT Vimaja Indonesia Regional Sumatera perlu melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Vimaja Indonesia Regional Sumatera. Metode penilian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Adapun sampel tersebut berjumlah 83 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 50,6% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, kompensasi dan pengembangan karir sedangkan sisanya 49,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, kompensasi dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan serta variabel lainnya yaitu komunikasi dan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

## *ABSTRACT*

*As business competition is increasingly tight, the company is required to continue improving the performance of its employees. It is important that the company be able to survive in the future. PT Vimaja Indonesia Regional Sumatra is one of the companies that understands the condition well. Therefore, it is necessary to conduct research entitled Influence Training, Leadership Style, Communication, Motivation, Compensation and Career Development on Employees' Performance of PT Vimaja Indonesia Regional Sumatra. This research method is quantitative which used survey research. Sample selection was done by purposive sampling. There were 83 samples taken from respondents, using multiple linear regression analysis. Regression test results showed that 50.6% of employees' performance factors could be explained by training, leadership style, communication, motivation, compensation and career development while the remaining 49.4% was explained by other factors which were not examined in this study. F test results showed that the training variables, leadership style, communication, motivation, compensation and career development simultaneously had positive and significant impacts on employees' performance. The result of t test showed that the variables of training, leadership style and motivation had positive and significant influences, while career development had negative and significant influences and other variables were communication and compensation that had no positive and significant effects on employees' performance of PT Vimaja Indonesia*

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dunia bisnis di Indonesia terus mengalami perkembangan yang sangat pesat. Hal ini salah satunya ditandai dengan banyaknya perusahaan baru yang bermunculan khususnya dibidang kuliner. Hal ini tentunya menjadi pemicu yang sangat baik khususnya bagi para pelaku bisnis itu sendiri untuk terus mengembangkan usahanya. PT. Vimaja Indonesia sebagai salah satu perusahaan yang berkecimpung di dunia industri makanan, khususnya *food and beverage* juga terus berusaha untuk menghadapi persaingan tersebut.

Namun demikian berdasarkan data yang peneliti peroleh, ternyata selama satu tahun terakhir ini penjualan yang dipeoleh oleh PT Vimaja Indonesia khususnya Regional Sumatera ternyata mengalami penurunan hingga 14,56%. Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan ternyata penurunan tersebut lebih disebabkan karena faktor kinerja karyawan yang secara umum mengalami penurunan juga. Hal ini ditandai dengan banyaknya karyawan disetiap level jabatan yang sepanjang satu tahun terakhir ini tidak mencapai target yang telah ditetapkan dalam KPI (*Key Performance Indicator*) oleh manajemen.

Beberapa penyebab tidak tercapainya target KPI tersebut ternyata kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor seperti pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, kompensasi maupun pengembangan karir. Dalam hal pelatihan ternyata sampai saat ini karyawan tidak mendapatkan pelatihan yang standar. Kalau pun ada pelatihan tersebut hanya diberikan apa adanya tanda adanya program yang jelas dari manajemen. Hal tersebut salah satunya disebabkan oleh gaya kepemimpinan para manajer yang ada dimana dalam memimpin perusahaan banyak manajer khususnya level Kepala Cabang ke atas yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas.

Disisi lain, komunikasi antara atasan dan bawahan masih belum terjalin dengan baik sehingga banyak karyawan yang kurang termotivasi dengan baik selama bekerja. Hal ini ditambah dengan sistem kompensasi yang diterapkan yang masih menganut sistem persamaan, artinya antara karyawan yang sudah bekerja lama maupun baru tidak ada bedanya. Bahkan dalam pengembangan karir, banyak manajer yang diangkat bukan berdasarkan prestasi kerja melainkan lebih berdasarkan suka atau tidak suka. Oleh sebab itu peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi,

Motivasi, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, kompensasi, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera?
2. Apakah secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera?
3. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera?
4. Apakah secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera?
5. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera?
6. Apakah secara parsial kompensasi pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera?
7. Apakah secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, kompensasi, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera?
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera?
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera?
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap

- kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera?
5. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera?
  6. Untuk mengetahui apakah secara parsial kompensasi pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera?
  7. Untuk mengetahui apakah secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera?

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Landasan Teori

#### 2.1.1. Pelatihan

Menurut Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Simamora, 2014:273). Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang-orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasional (Mathis dan Jackson, 2009:552).

Selain kedua pendapat tentang pelatihan tersebut, pendapat lain mengatakan bahwa pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang (Handoko, 2012:104). Adapun tujuan diadakannya pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Simamora, 2014:273).

Keefektifan sebuah pelatihan dapat diukur berdasarkan dimensinya, Ada lima dimensi pelatihan yang dapat dijadikan sebagai alat ukur sebuah pelatihan (Rae, 1998:8 dalam Sofyandi, 2008:119) yaitu:

- 1) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*?
- 2) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan?

- 3) Sikap dan ketrampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan ketrampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar?
- 4) Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut?
- 5) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan?

#### 2.1.2. Gaya Kepemimpinan

Banyak ahli mengemukakan pendapat tentang kepemimpinan, salah satunya adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting (Schermerhorn dalam Edison *et.al.*, 2016:111). Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan (Sule dan Saefullah, 2010:255). Selanjutnya dikatakan bahwa berdasarkan model jalan tujuan, ada empat tipe pemimpin, yaitu:

- 1) *Pemimpin direktif*, yaitu pemimpin yang cenderung untuk menentukan langsung apa yang harus dilakukan oleh bawahan dan apa yang diharapkan oleh pemimpin. Pemimpin seperti ini langsung memberikan arah dan panduan, serta memberikan jadwal kerja yang spesifik.
- 2) *Pemimpin suportif*, yaitu pemimpin yang cenderung bersahabat dan mudah diajak berdialog oleh siapa pun, memberikan perhatian penuh pada kesejahteraan bawahan, serta memperlakukan anggota secara setara.
- 3) *Pemimpin partisipatif*, yaitu pemimpin yang cenderung untuk memberikan konsultasi kepada bawahan, mengakomodasi berbagai masukan, serta melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan.
- 4) *Pemimpin partisipatif*, yaitu pemimpin yang memiliki visi perubahan dan standar yang tinggi akan produktivitas, memberikan dorongan kepada bawahan untuk berprestasi dan memotivasi bawahan dalam melakukan berbagai pekerjaan.

#### 2.1.3. Komunikasi

Komunikasi adalah proses dimana seseorang berusaha untuk memberikan pengertian atau pesan kepada orang lain melalui pesan simbolis (Sule dan Saefullah, 2010:295). Bentuk komunikasi organisasi secara umum dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan non formal. Bentuk komunikasi formal adalah bentuk hubungan

komunikasi yang diciptakan secara terencana, melalui jalur-jalur formal dalam organisasi, yang melekat pada saluran-saluran yang ditetapkan sebagaimana telah ditunjukkan melalui struktur. Bentuk khas dari komunikasi formal ini adalah berupa komunikasi tugas. Sedangkan komunikasi non formal adalah komunikasi yang ada diluar struktur, biasanya melalui saluran-saluran non formal yang munculnya bersifat insidental, menurut kebutuhan, atau hubungan interpersonal yang baik, atau atas dasar kesamaan kepentingan, hobi dan lain-lain”(Sulistiyani dan Rosidah, 2009:81)

#### 2.1.4. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya menggerakkan, jadi motivasi adalah proses timbulnya dorongan sehingga seseorang tergerak untuk melakukan sesuatu (Suryani, 2008:27). Motivasi adalah dorongan yang menyebabkan orang lain berperilaku (Ismail dan Prawironegoro, 2009:41). Disamping pengertian tersebut disampaikan juga pengertian motivasi yang lain yaitu keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis dan Jackson, 2009:114), serta motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu (Sule dan Saefullah, 2010:235).

Atas dasar asal dorongan, motivasi dapat dibedakan menjadi dua (Ismail dan Prawironegoro, 2009:41) yaitu:

- 1) *Intrinsic motivation*, yaitu motivasi yang dorongannya berupa faktor-faktor yang berasal dari dalam dirinya. Faktor-faktor dalam diri seseorang itu adalah nilai-nilai hidup yang dihayati dengan sepenuh jiwa. Misalnya hidup untuk bekerja, bekerja adalah dalam rangka ibadah, atau bekerja adalah jati diri, sikap hidup pantang menyerah dan lain sebagainya.
- 2) *Extrinsic motivation*, yaitu motivasi yang dorongannya berupa faktor-faktor dari luar diri. Faktor pendorong yang berasal dari luar diri manusia misalnya harapan akan karir, gaji, bonus dan penghargaan masyarakat

#### 2.1.5. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja seseorang (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:256). Ahli yang lain mengatakan bahwa kompensasi identik dengan upah yaitu hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang

ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan dan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Edison, 2016:120).

Kompensasi dapat digolongkan kedalam dua golongan besar (Sofyandi, 2008:159), yaitu:

- 1) Kompensasi langsung (*direct compensation*) adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Sebagai contoh: upah/gaji, insentif/bonus dan tunjangan jabatan.
- 2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) adalah pemberian kompensasi kepada pegawai sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya peningkatan kesejahteraan pegawai. Tentunya kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Sebagai contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan, fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

#### 2.1.6. Pengembangan Karir

Banyak orang yang menyatakan pendapatnya tentang karir. Sutrisno (2015:157) mengatakan bahwa karir adalah suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya karena karir adalah bagian yang penting dan akan berubah secara terus menerus terjadi dalam perjalanan dan kehidupan karyawan yang bekerja. Sedangkan Handoko (2014:121) mengemukakan bahwa karir adalah semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang.

Pengembangan karir itu sendiri mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah tersebut mencerminkan tujuan dan kemampuannya. Pilihan arah yang ingin dikembangkannya merupakan kesempatan yang baik bagi karyawan itu sendiri dimana pun dan kapan pun seperti dikatakan oleh Sutrisno (2015:163), meliputi:

- 1) *Enrichment*, yaitu pengembangan dan peningkatan melalui pemberian tugas secara khusus, dimana hal ini merupakan bentuk umum pengembangan karir.
- 2) *Laternal* yaitu pengembangan ke arah samping suatu pekerjaan yang lain yang mungkin lebih cocok dengan keterampilannya dan memberikan

pengalaman yang lebih luas, tantangan baru, serta memberi kepercayaan dan kepuasan lebih besar.

- 3) *Vertical*, yaitu pengembangan ke arah atas pada posisi yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar di bidang keahlian khusus.
- 4) *Relocation*, yaitu perpindahan secara fisik ke unit organisasi lain atau ke tempat yang dapat melengkapi kesempatan pertumbuhan dan peningkatan kemampuan karyawan untuk tetap pada pekerjaan yang sama.
- 5) *Exploration*, yaitu menjelajah ke arah yang lebih luas lagi kepada pilihan karir di dalam unit organisasi maupun di luar unit organisasi untuk mencari dan mengumpulkan informasi sehingga dapat menjawab pertanyaan yang membuat suatu keputusan tentang potensi karir yang akan dipilih.
- 6) *Realignment*, yaitu pergerakan ke arah bawah yang mungkin dapat merefleksikan suatu peralihan atau pertukaran prioritas pekerjaan bagi karyawan untuk mengurangi resiko, tanggung jawab dan stres, menempatkan posisi karyawan tersebut ke arah yang lebih tepat yang sekaligus sebagai kesempatan atau peluang yang baru.

### 2.1.7. Kinerja

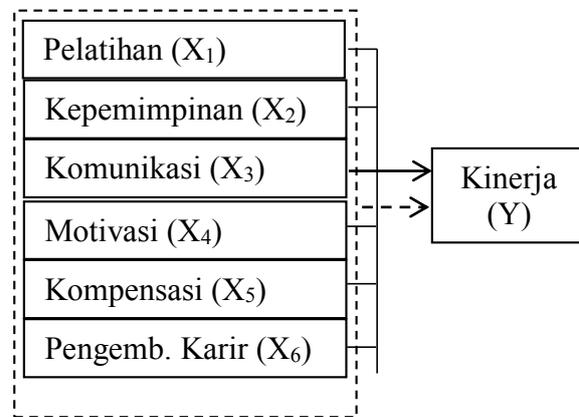
Kinerja adalah pencapaian seseorang, tim atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan sasaran yang ditargetkan padanya (Ismail dan Prawironegoro, 2009:197). Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Mathis dan Jackson, 2009:548). Ahli yang lain mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan individu untuk mempertahankan tujuannya dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien (Daft, 2007:13)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara individual. Faktor-faktor tersebut adalah: (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, (3) dukungan organisasi. Selain itu, pendapat lain mengatakan bahwa kinerja terbaik seseorang ditentukan oleh 3 faktor, yaitu (1) motivasi (*motivation*), yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan, (2) kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan, dan (3) lingkungan pekerjaan (*the work environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut (Sule dan Saefullah, 2010:235). Sedangkan ahli lain mengatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh usaha (*effort*),

kemampuan (*ability*) dan situasi lingkungan (Sopiah, 2008:23).

## 2.2. Kerangka Konseptual

Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



## 2.3. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

### 1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0$ , dimana  $i = 1,2,3,4,5,6$  yang berarti secara simultan pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, kompensasi dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

$H_1 : \beta_i \neq 0$  dimana  $i = 1,2,3,4,5,6$  yang berarti secara simultan pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

### 2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

### 3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$ , berarti secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_3 = 0$ , berarti secara parsial komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$ , berarti secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

5. Hipotesis 5

$H_0 : \beta_3 = 0$ , berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$ , berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

6. Hipotesis 6

$H_0 : \beta_3 = 0$ , berarti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$ , berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

7. Hipotesis 7

$H_0 : \beta_3 = 0$ , berarti secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$ , berarti secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

### BAB III

## METODOLOGI PENELITIAN

### 2.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera. Penelitian berlangsung selama 3 (tiga) bulan yang dimulai pada Bulan Maret 2016 sampai dengan Bulan Mei 2016.

### 2.3. Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Ini berarti bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari

populasi yang secara langsung menjadi obyek penelitian (Sugiyono, 2014:6).

### 2.4. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2014:80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera yang berjumlah 485 orang.

Sejalan dengan pengertian populasi, banyak juga ahli yang mendefinisikan pengertian tentang sampel. Sugiyono (2016:81) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Guna menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus pengambilan sampel menurut Taro Yamane atau yang lebih dikenal dengan istilah Rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Banyaknya sampel

N = Populasi

$d^2$  = Presisi yang ditetapkan (10%)

Dengan demikian maka jumlah sampel yang diambil sebanyak:

$$n = \frac{485}{485 \times (0.1)^2 + 1} = 83$$

Guna mendapatkan sampel yang representatif yaitu dapat mewakili populasi penelitian di atas, maka penulis akan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2014:85)

### 2.5. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2014:137) menyatakan bahwa terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang

telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.”

Selanjutnya perlu penulis sampaikan bahwa dalam melakukan penelitian ini penulis mengumpulkan data primer yaitu data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah riset secara khusus (Sunyoto, 2014:28). Juga data sekunder yaitu data yang tidak langsung berasal dari sumber datanya dimana biasanya data tersebut dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sunyoto, 2014:42).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat pertanyaan atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang menjadi objek penelitian. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembaran kuisisioner.

## 2.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika dibawah ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$$

Keterangan:

Y= Kinerja

a= Intersep

b<sub>1</sub>...b<sub>6</sub>= Koefisien regresi

X<sub>1</sub>= Pelatihan

X<sub>2</sub>= Gaya Kepemimpinan

X<sub>3</sub>= Komunikasi

X<sub>4</sub>= Motivasi

X<sub>5</sub>= Kompensasi

X<sub>6</sub>= Pengembangan Karir

e= Standar error

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian secara terperinci penulis sampaikan dibawah ini meliputi tanggapan

responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil regresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsial serta pengaruh dominan.

#### 4.1.1. Uji Kualitas Data

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah item pernyataan yang digunakan valid atau tidak, serta reliabel atau tidak. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data.

Tabel 4.1. Uji Validitas Pelatihan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	28.6117	10.632	.485	.822
VAR00002	28.6214	10.983	.552	.813
VAR00003	28.5631	10.268	.600	.805
VAR00004	28.4757	9.997	.614	.803
VAR00005	28.4466	10.426	.624	.803
VAR00006	28.5243	10.232	.693	.794
VAR00007	28.8350	11.139	.341	.843
VAR00008	28.4078	10.558	.605	.806

Semua nilai r<sub>hitung</sub> yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 4.2. Uji Validitas Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	49.5631	24.288	.507	.869
VAR00002	49.1262	25.602	.514	.867
VAR00003	48.9417	24.487	.620	.861
VAR00004	49.1165	26.496	.474	.869
VAR00005	48.9612	25.587	.582	.864
VAR00006	49.1068	24.214	.665	.858
VAR00007	49.2330	24.592	.621	.861
VAR00008	49.2816	25.145	.570	.864
VAR00009	49.1359	24.236	.646	.859
VAR00010	49.1748	26.283	.498	.868
VAR00011	49.1650	25.002	.625	.861
VAR00012	49.1165	26.790	.396	.872
VAR00013	49.4563	24.388	.494	.870

Semua nilai r<sub>hitung</sub> yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.3. Uji Validitas Komunikasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	18.9903	8.049	.677	.750
VAR00002	18.9126	7.061	.794	.714
VAR00003	19.1165	7.810	.520	.784
VAR00004	18.6796	8.867	.443	.796
VAR00005	18.4757	8.624	.421	.803
VAR00006	18.8835	7.927	.544	.777

Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan komunikasi dinyatakan valid.

Tabel 4.4. Uji Validitas Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	30.2330	14.004	.484	.782
VAR00002	29.6990	14.036	.615	.763
VAR00003	29.6408	14.487	.618	.765
VAR00004	29.8447	15.289	.324	.804
VAR00005	29.4563	15.447	.390	.792
VAR00006	29.6893	14.412	.521	.775
VAR00007	29.3495	15.092	.661	.767
VAR00008	29.3981	15.418	.416	.789
VAR00009	29.7961	14.203	.499	.779

*Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.5. Uji Validitas Kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	37.5631	18.150	.661	.881
VAR00002	37.2913	18.424	.587	.885
VAR00003	37.4660	17.075	.642	.882
VAR00004	37.5825	16.991	.712	.876
VAR00005	37.4757	17.409	.703	.877
VAR00006	37.5534	17.661	.668	.880
VAR00007	37.5437	16.466	.735	.875
VAR00008	37.4660	18.467	.518	.890
VAR00009	37.4951	18.135	.550	.888
VAR00010	37.5049	17.939	.577	.886

semua item pernyataan kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.6. Uji Validitas Karir

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	10.3786	4.375	.717	.601
VAR00003	10.5631	4.778	.510	.712
VAR00004	10.6214	3.885	.659	.624
VAR00005	10.3204	5.690	.332	.795

*Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan pengembangan karir dinyatakan valid.

Tabel 4.7. Uji Validitas Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	47.4757	29.468	.540	.887
VAR00002	47.5049	26.468	.728	.877
VAR00003	47.4757	29.566	.565	.886
VAR00004	47.6019	26.693	.702	.878
VAR00005	47.3010	28.173	.670	.880
VAR00006	47.3204	30.220	.526	.888
VAR00007	47.4466	27.328	.611	.884
VAR00008	47.5243	27.056	.606	.884
VAR00009	47.4951	28.625	.573	.885
VAR00010	47.7087	26.581	.691	.879
VAR00011	47.4854	30.095	.442	.890
VAR00012	47.3981	29.575	.585	.885
VAR00013	47.3883	30.201	.440	.891

semua item pernyataan kinerja dinyatakan valid.

Adapun hasil uji reliabilitas keempat variabel tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

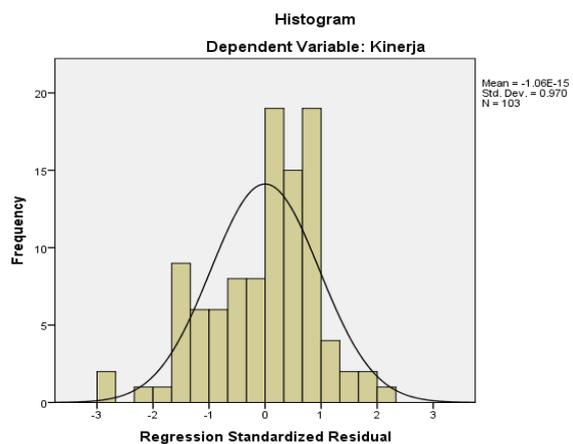
Tabel 4.8. Uji Reliabilitas

VARIABEL	Cronbach $\alpha$	SIMPULAN
Pelatihan	0,831	Reliabel
Kepemimpinan	0,874	Reliabel
Komunikasi	0,803	Reliabel
Motivasi	0,799	Reliabel
Kompensasi	0,893	Reliabel
Karir	0,751	Reliabel
Kinerja	0,892	Reliabel

Semua nilai cronbach  $\alpha$  diatas 0,6 sehingga semua item pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

#### 4.1.2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas. Adapun hasil uji asumsi klasik tersebut penulis sampaikan di bawah ini.



Gambar 4.1. Uji Normalitas

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

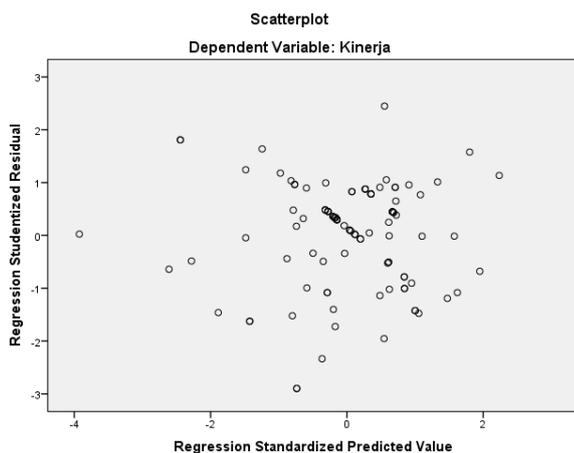
Tabel 4.9. Uji Multikolinieritas

VARIABEL	TOLERANCE	VIP
Pelatihan	0,486	2,057

Kepemimpinan	0,432	2,312
Komunikasi	0,727	1,376
Motivasi	0,731	1,367
Kompensasi	0,830	1,205
Karir	0,647	1,546

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas antara variabel yang satu dengan variabel lainnya.

Uji selanjutnya adalah Uji Heteroskedastisitas,



Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja.

#### 4.1.3. Uji Hipotesis

Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t (uji parsial).

Tabel 4.11. Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.483	5.317		.467	.642
	Pelatihan	.452	.157	.288	2.883	.005
	Kepemimpinan	.407	.113	.382	3.613	.000
	Komunikasi	.225	.141	.130	1.598	.113
	Motivasi	.239	.110	.177	2.176	.032
	Kompensasi	.112	.095	.091	1.186	.239
	Karir	-.375	.180	-.181	-2.089	.039

di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 2,483 + 0,452X_1 + 0,407X_2 + 0,225X_3 + 0,239X_4 + 0,112X_5 + 0,375X_6$$

Yang berarti bahwa:

1. Konstanta sebesar 2,483 yang berarti jika variabel pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, kompensasi dan pengembangan karir dianggap nol maka variabel kinerja hanya sebesar 2,483.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan diperoleh nilai sebesar 0,452 yang berarti jika variabel pelatihan mengalami kenaikan sebesar satu satuan sementara variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, kompensasi dan pengembangan karir diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,452.
3. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 0,407 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan sementara variabel pelatihan, komunikasi, motivasi, kompensasi dan pengembangan karir diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,407.
4. Koefisien regresi variabel komunikasi diperoleh nilai sebesar 0,225 yang berarti jika variabel komunikasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan sementara variabel pelatihan, gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan pengembangan karir diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,225.
5. Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,239 yang berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan sementara variabel pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi dan pengembangan karir diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,239.
6. Koefisien regresi variabel kompensasi diperoleh nilai sebesar 0,112 yang berarti jika variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan sementara variabel pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan pengembangan karir diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,112
7. Koefisien regresi variabel pengembangan karir diperoleh nilai sebesar (-) 0,375 yang berarti jika variabel pengembangan karir mengalami penurunan sebesar satu satuan sementara variabel pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kompensasi karir

diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,375

Tabel 4.12. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1806.273	6	301.046	18.397	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1570.931	96	16.364		
	Total	3377.204	102			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Karir, Kompensasi, Pelatihan, Komunikasi, Motivasi, Kepemimpinan

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah 18,397. Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai untuk Distribusi F adalah 2,330. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} = 18,397 >$  dari  $F_{tabel} = 2,330$ . Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

Tabel 4.13. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 <sup>a</sup>	.535	.506	4.04523

a. Predictors: (Constant), Karir, Kompensasi, Pelatihan, Komunikasi, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

square adalah 0,535 atau 53,5%. Ini berarti bahwa variabel independen yang berupa pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera sebesar 50,6% sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 4.14. Hasil Uji t

VARIABEL	$t_{hitung}$	Sign.	SIMPULAN
Pelatihan	2,883	0,005	Berpengaruh
Kepemimpinan	3,613	0,000	Berpengaruh
Komunikasi	1,598	0,113	Tidak Pengaruh
Motivasi	2,176	0,032	Berpengaruh
Kompensasi	1,186	0,239	Tidak Pengaruh
Karir	2,089	0,039	Berpengaruh

Guna menentukan  $H_0$  maupun  $H_1$  yang ditolak atau diterima maka nilai  $t_{hitung}$  di atas dapat dibandingkan

dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu 2,000. Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera karena  $t_{hitung} (2,883) > t_{tabel} (2,000)$  serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
2. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera karena  $t_{hitung} (3,613) > t_{tabel} (2,000)$  serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
3. Secara parsial komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera karena  $t_{hitung} (1,598) < t_{tabel} (2,000)$  serta nilai signifikansinya di atas 0,05.
4. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera karena  $t_{hitung} (2,176) > t_{tabel} (2,000)$  serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
5. Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera karena  $t_{hitung} (1,186) < t_{tabel} (2,000)$  serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
6. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera karena  $t_{hitung} (2,089) > t_{tabel} (2,000)$  serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

Selanjutnya guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.12 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,382 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

## 4.2. Pembahasan

Sesuai dengan apa yang telah penulis sampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, kompensasi dan pengembangan karir maka permasalahan tersebut

setidaknya mulai terjawab. Dari keenam variabel independen yang digunakan, terdapat tiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera yaitu pelatihan, gaya kepemimpinan dan motivasi. Selain itu terdapat satu variabel yang berpengaruh negatif dan signifikan yaitu pengembangan karir serta dua variabel yang tidak berpengaruh yaitu komunikasi dan kompensasi.

Berpengaruhnya pelatihan, gaya kepemimpinan dan motivasinya tentunya hal tersebut sudah bisa dipastikan mengingat ketiga variabel tersebut memang banyak disampaikan oleh berbagai literatur merupakan beberapa faktor yang turut mempengaruhi kinerja seseorang. Namun hal yang cukup menarik adalah pengembangan karir yang justru berpengaruh namun negatif. Ini berarti bahwa jika perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan, justru akan membuat kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan pengamatan di lapangan memang di PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera saat ini pengembangan karir masih sangat terbatas. Disamping itu, semakin tinggi jabatan seseorang maka tekanan akan semakin berat karena berhubungan dengan berbagai target yang harus dicapai mulai dari target penjualan, *throw away* produk, *quantity*, *labour cost*, *utility* bahkan hingga *margin* yang harus dicapai. Ini ternyata membuat sebagian besar karyawan memilih untuk tidak berkarir, sehingga dampaknya justru negatif bagi kinerja karyawan tersebut.

Namun demikian dibalik itu semua ternyata komunikasi dan kompensasi merupakan dua variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena proses komunikasi yang terjadi baik antara sesama karyawan maupun atasan sudah cukup bagus. Demikian juga dengan kompensasi yang sudah cukup memadai sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

Adapun yang berpengaruh dominan adalah gaya kepemimpinan yang disinyalir menjadi faktor paling penting untuk menumbuhkembangkan kinerja karyawan yang ada. Gaya kepemimpinan yang baik tentunya akan memicu semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi kenaikan kinerja pegawai yang ada di PT. Vimaja Indonesia.

## **BAB V** **SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Simpulan**

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

3. Secara serempak pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.
4. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.
5. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.
6. Secara parsial komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.
7. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.
8. Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.
9. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera.

### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

6. Manajemen PT. Vimaja Indonesia Regional Sumatera harus terus berusaha untuk meningkatkan kepemimpinan para manajernya agar lebih baik karena gaya kepemimpinan merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.
7. Mekanisme pengembangan karir dan sistem pentargetan harus dirubah agar tidak menakutkan bagi karyawan untuk berkarir misalnya dengan membuat KPI (*Key Performance Indicator*) yang lebih terukur dan realistis bagi karyawan agar termotivasi untuk berkarir.
8. Manajemen perlu terus mengupayakan pelatihan bagi karyawan dan juga berbagai kegiatan yang dapat mendorong motivasi karyawan agar terus meningkat misalnya dengan program insentif, *refreshment* dan sebagainya

## DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. (2007). Manajemen. Penerjemah Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Buku 1. Edisi Keenam. Jakarta. Salemba Empat.
- Edison, E., Y. Anwar & I. Komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Handoko, H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Jakarta: Universitas Gajah Mada.
- Ismail, H., D. Prawironegoro. (2009). Sistem pengendalian Manajemen, Konsep dan Aplikasinya. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mathis, R.L., J.H. Jackson. (2009). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Terjemahan Diana Angelica. Jilid I. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sofyandi, H. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andy.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan Kedua Puluh Satu. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sule, E.T., K. Saefullah. (2010). Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Cetakan Kelima. Jakarta: Kencana.
- Sulistiyani, A.T., Rosidah. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryani, T. (2008). Perilaku Konsumen. Implikasi Pada Strategi Pemasaran. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Kencana Prenadamedia Group.

# Determinan Inovasi Pada UKM

**Elan Nurhadi**

Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

## ***Abstract***

*Purpose: The aim of this paper s to review research on determinant of innovation in small and Medium-sized enterprises (SMEs) to identify gaps in the current body of knowledge, which justify future research directions.*

*Design/methodology : The study consists of a systematic review of 43-refereed empirical articles on innovation in small and medium-sized enterprises, using the Proquest database.*

*Findings : .This paper has reviewed existing empirical papers on innovation in SMEs The analysis of papers has shown that three areas of determinant of innovation seem to be relatively well researched in SMEs. These are competency of owners/manager, learning and knowledge management , alliance and networking.*

*Research limitations : By only using the ProQuest database this study may not have allowed a complete coverage of all empirical articles in the field of innovation in small and medium-sized enterprises*

## 1. Pendahuluan

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) mempunyai peranan yang penting bagi perekonomian pada banyak negara terutama bagi negara berkembang. Bagi Indonesia UKM sangat berperan dalam memberikan kontribusi pembentukan PDB dan penyerapan tenaga kerja.

Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah menunjukkan bahwa pada tahun 2013, peran UKM terhadap penciptaan PDB nasional menurut harga berlaku tercatat sebesar Rp. 9.014,9 triliun atau 60% persen dari total PDB nasional. Kontribusi Usaha Mikro tercatat sebesar Rp. 3.326 triliun atau 37 persen dan Usaha Kecil sebesar Rp. 876 triliun atau 10 persen. Sedangkan Usaha Menengah tercatat sebesar Rp. 1.237 triliun atau 14 persen, selebihnya sebesar Rp. 3.123,5 triliun atau 40 persen merupakan kontribusi Usaha Besar.

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan PDB Usaha Kecil Menengah (UKM) dan Besar (UB)**  
**Tahun 2012-2013**

No	Indikator	(Rp milyar)			
		Tahun 2012*		Tahun 2013**	
		Jumlah	Pangsa	Jumlah	Pangsa
1	Usaha Mikro, Kecil dan Menengah	4,869,568	59%	5,440,008	60%
a	Usaha Mikro	2,951,121	36%	3,326,565	37%
b	Usaha Kecil	798,122	10%	876,385	10%
c	Usaha Menengah	1,120,325	14%	1,237,058	14%
2	Usaha Besar	3,372,296	41%	3,574,943	40%
	<b>PDB atas dasar harga berlaku (1+2)</b>	<b>8,241,864</b>		<b>9,014,951.20</b>	
	*Angka sementara				
	** Angka sangat sementara				

Perkembangan UKM juga menunjukkan kemampuan dalam menyerap tenaga kerja yang cukup tinggi. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2013 sektor UKM mampu menyerap tenaga kerja sampai dengan 114 juta tenaga kerja atau 96% dari total penyerapan tenaga kerja pada sektor usaha. Penyerapan tenaga kerja pada sektor UKM lebih tinggi dibandingkan dengan penyerapan pada sektor Usaha Besar yang hanya menyerap sebesar 3.5 juta tenaga kerja atau 3.04%.

**Tabel 1.2**  
**Penerapan Tenaga Kerja Usaha Kecil Menengah (UKM) dan Besar (UB)**  
**Tahun 2012-2013**

No	Indikator	(orang)			
		Tahun 2012*		Tahun 2013**	
		Jumlah	Pangsa	Jumlah	Pangsa
1	Usaha Mikro, Kecil dan Menengah	107,657,510	97.16%	114,144,081	96.96%
a	Usaha Mikro	99,859,517	90.12%	104,624,465	88.88%
b	Usaha Kecil	4,535,970	4.09%	5,570,231	4.73%
c	Usaha Menengah	3,262,023	2.94%	3,949,385	3.35%
2	Usaha Besar	3,150,654	2.84%	3,574,943	3.04%
	<b>Total Tenaga Kerja (1+2)</b>	<b>110,808,164</b>		<b>117,719,024.30</b>	
	*Angka sementara				
	** Angka sangat sementara				

Sumber : Data Diolah dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil

Peran UKM dalam membentuk PDB dan menyerap tenaga kerja yang cukup besar ternyata tidak sebanding dengan kontribusinya dalam mendukung kegiatan ekspor Indonesia. Berdasarkan data pada Tabel 1.3 terlihat bahwa pada tahun 2011 kegiatan ekspor didominasi oleh usaha besar yang mencapai pangsa 83,56% , sedangkan usaha kecil dan menengah hanya mencapai pangsa 16.44%.

**Tabel 1.3.**  
**Perkembangan Nilai Ekspor Non Migas Menurut Skala Usaha**  
**Tahun 2010-2011**

No	Skala Usaha	2010*	%	2011**	%	Perkembangan	%
1	Usaha mikro Kecil dan Menengah	175.894.895	19%	187.441.824	20%	11.546.929	6,6%
a	Usaha mikro	16.687.481	2%	17.249.276	2%	561.795	3,4%
b	Usaha Kecil	38.000.979	4%	39.311.718	4%	1.310.739	3,4%
c	Usaha Menengah	121.206.434	13%	130.880.830	14%	9.674.396	8,0%
2	Usaha Besar	936.825.043	73%	953.009.312	72%	16.184.269	1,7%
	<b>Total</b>	<b>1.288.614.832</b>		<b>1327892960</b>		<b>39.278.128</b>	<b>3,0%</b>

[Data Diolah dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil]

\*) Angka sementara

\*\*) Angka sangat sementara

Berdasarkan *Global Competitiveness Report* pada tahun 2016 yang diterbitkan oleh *World Economic Forum*, posisi daya saing Indonesia berada pada urutan 41 diantara 138 negara. Posisi Indonesia tersebut lebih rendah dibandingkan Singapore , Malaysia, Thailand, di Asia Tenggara, dan lebih rendah dibandingkan Japan, Korea Selatan dan China di Asia.

Bahkan selama tiga tahun berturut-turut sejak 2014 sampai dengan 2016, ranking daya saing Indonesia mengalami penurunan yaitu dari posisi 34

pada tahun 2014 menjadi 37 pada tahun 2015 dan 41 pada tahun 2016.

**Tabel 1.4**  
**Indeks Daya Saing Indonesia**

Negara	2014		2015		2016	
	Ranking	Score	Ranking	Score	Ranking	Score
Singapore	2	5.6	2	5.7	2	5.7
Japan	6	5.5	6	5.5	8	5.4
Malaysia	20	5.1	18	5.2	25	5.1
Korea Selatan	26	4.9	26	5	26	5
China	28	4.9	28	4.9	28	4.9
Thailand	31	4.7	32	4.6	34	4.6
Indonesia	34	4.5	37	4.5	41	4.5
Philiphina	52	4.4	47	4.4	57	4.3
Vietnam	68	4.2	56	4.3	60	4.3

[Sumber : *Global Competitiveness Report 2016* ]

Apabila ditelaah secara lebih mendalam dari komponen pembentuk indeks daya saing yaitu pilar inovasi maka dapat terlihat bahwa Indonesia tidak saja menghadapi perosalan daya saing namun juga kemampuan inovasi. Berdasarkan data pada tabel 1.4 terlihat bahwa posisi indeks inovasi Indonesia berada pada ranking 31, dibawah Malaysia dan Singapore yang berada pada posisi 20 dan 9 . Hal ini disebabkan karena kemampuan inovasi Indonesia yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.5., dimanan posisi indeks kemampuan inovasi Indonesia berada pada rangking 32 dibawah posisi Malaysia dan Singapore yang berada pada posisi 13 dan 20.

Berdasarkan paparan data tersebut diatas menunjukkan fenomena bahwa UKM di Indonesia mempunyai peranan yang besar dalam perekonomian nasional namun kurang mampu bersaing di pasar international karena kurangnya kemampuan inovasi yang dimiliki.

Oleh karena itu jurnal ini bermaksud mereview penelitian yang terkait dengan kemampuan inovasi pada UKM , untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang telah diteliti sehingga dapat menjadi landasan penelitian lanjutan bagi UKM di Indonesia

Menurut Schumpeter pada akhir 1920-an, inovasi adalah melakukan sesuatu secara berbeda dan baru, yang meliputi hasil dan kualitas produksi , metode produksi , pasar , sumber pasokan, atau struktur organisasi. (Mary M. Crossan and Marina Apaydin , 2010)

Beberapa peneliti kemudian mengembangkan penelitian lanjutan mengenai inovasi pada kewirausahaan seperti yang dilakukan oleh Romijn dan Albaldejo (2002), Li Qiang dan Shen Yong (2011), Najib dan Kiminami (2011), Li Qiang dan Shen Yong (2011), . Adilu M. Salim (2015), Cheng Sheng Lee dan Kuan Yew Wong (2015) Shehnaz Tehseen dan Sulaiman (2015) Karla Díaz, Ute Rietdorf and Utz Dornberger (2011)

Berdasarkan paparan tersebut diatas maka literature review ini bertujuan untuk mengetahui :

- 1) Apakah variabel penelitian yang dipergunakan pada jurnal tersebut ?
- 2) Apakah menjadi dasar teori dari penelitian ?
- 3) Apakah metode penelitian yang dipergunakan ?
- 4) Apakah hasil temuan dari penelitian pada jurnal tersebut ?

## 2. Metodologi

Dalam melakukan review ini penulis mengadopsi sistematika penulisan *literature review* yang direkomendasikan oleh Jessonet.al (2011) dengan tahapan review sebagai berikut :

- 1) Melakukan pemetaan melalui review ruang lingkup penelitian
- 2) Pencarian yang komprehensif melalui akses elektronik data base secara pada mesin pencari dengan menggunakan kata kunci.
- 3) Melakukan penilaian kualitas jurnal yaitu melakukan seleksi atau pilihan terhadap jurnal yang akan direview.
- 4) Melakukan *data extraction* terhadap jurnal yang telah diseleksi dan direview
- 5) Melakukan sintesis terhadap jurnal yang direview . Menunjukkan apa yang kita ketahui sekarang dan apa yang masih perlu diketahui.
- 6) Menuliskan laporan yaitu dengan menuliskan laporan yang seimbang, tidak memihak dan komprehensif, dengan menggunakan format tinjauan yang sistematis.

Dalam penulisan review ini penulis menggunakan kata kunci *innovation, alliance, networking, learning organization, knowledge management* dan *SMEs* untuk mendapatkan jurnal dengan ruang lingkup yang sesuai dengan topik yang dibahas. Pencarian dilakukan pada data base Proquest dengan kriteria yang dipergunakan adalah : periode publikasi 2010 -2017 berbahasa inggris yang meliputi jurnal penelitian empiris dan peer review. Berdasarkan pencarian diperoleh 43

jurnal. Kemudian dilanjutkan dengan proses seleksi sehingga diperoleh 9 jurnal yang dianggap paling sesuai dengan topik untuk direview.

### 3. Temuan

#### 3.1. Hubungan antara kompetensi pemilik/manager UKM dengan Kapabilitas Inovasi.

Camuffo, Gerli, Gubitta (2012). menguji portofolio kompetensi kewirausahaan yang mempengaruhi kinerja UMKM. Dalam penelitian ini digunakan variabel kompetensi yaitu *action and attainment skills, people management skills, analytical reasoning skills*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa entrepreneur dengan kualifikasi pendidikan yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi yang tinggi, insiatif, *customer orientation, visioner dan leadership, teamwork, system thinking* dan penggunaan teknologi.

Adilu M. Salim (2015) melakukan penelitian terhadap UKM di Tanzania yang bertujuan untuk mengidentifikasi core competency SME di Tanzania dengan referensi SME China. Variabel yang dipergunkan dalam penelitian ini adalah *form of ownership, extent of competency*. Sedangkan dimensi yang dikembangkan adalah *ownership, demographic profile, management perspective, technical perspective, capability perspective*. Metode penelitian dilakukan secara quantitative terhadap data empiris SMEs di Tanzania. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SME China memiliki *core competency* relative lebih tinggi dibandingkan dengan SME Tanzania.

Shehnaz Tehseen dan Sulaiman (2015) melakukan penelitian terhadap pengaruh *cultural orientation* terhadap *entrepreneurial competencies* dalam operasional distributor dan retail di Malaysia. Variabel dalam penelitian ini adalah *entrepreneurial competencies* sebagai variable independen. Sedangkan sebagai variable dependen adalah kinerja bisnis dan *environment turbulence* dan *network competence* sebagai variable moderating. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable *environment turbulence* dan *network competence* mempunyai pengaruh yang kuat terhadap *entrepreneurial competencies* dan kinerja bisnis. *Cultural orientation* berpengaruh kuat terhadap *entrepreneurial behaviour* dan *entrepreneurial competencies*.

**Tabel 3.1.**  
**Rekapitulasi Review Jurnal**

### Hubungan antara kompetensi pemilik/manager UKM dengan Kapabilitas Inovasi

No	Judul Jurnal & Penulis	Tujuan Penelitian	Metode, Obyek dan Variabel	Hasil Penelitian
1	<p><b>Penulis</b> Arnaldo Camuffo, Fabrizio Gerli, Paolo Gubitta (2012).</p> <p><b>Judul</b> Competencies matter: modeling effective entrepreneurship in northeast of Italy small firms</p> <p><b>Jurnal</b> Cross Cultural Management Vol. 19 No. 1, 2012</p>	<p>Studi ini bertujuan untuk menguji portofolio kompetensi kewirausahaan yang mempengaruhi kinerja UMKM</p> <p>Dimensi core competency dalam penelitian ini adalah managemen</p>	<p><b>Metode :</b> Observasi dan survey melalui kuesioner terhadap 53 UKM di Itali. Analisis statistik yang digunakan standard non-parametric statistical dengan menggunakan Mann-Whitney U test</p> <p><b>Variabel</b> Dimensi variabel kompetensi yaitu Action and attainment skills, people management skills, analytical reasoning skills.</p>	<p>Hasil studi menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan dan gender berpengaruh terhadap portofolio dimensi kompetensi</p> <p>Entrepreneur dengan kualifikasi pendidikan yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi yang tinggi, insiatif, customer orientasi, visioner dan leadership, teamwork, system thinking dan penggunaan teknologi</p>
2	<p><b>Penulis</b> Adilu M. Salim (2015)</p> <p><b>Judul</b> Understanding Core Competency of Small and Medium-sized Enterprises : A comparative Study in</p>	<p>Melakukan identifikasi core competency SME di Tanzania dengan referensi SME China.</p> <p>Dimensi core competency dalam penelitian ini adalah managemen</p>	<p><b>Metode :</b> quantitative study terhadap data empiris 95 SMEs di Tanzania</p> <p><b>Variabel</b> Form of Ownership, Extent of competency Dimensi Ownership, demographic Profile, Managemen</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa SME China memiliki core competency relative lebih tinggi dibandingkan dengan SME Tanzania</p>

No	Judul Jurnal & Penulis	Tujuan Penelitian	Metode, Obyek dan Variabel	Hasil Penelitian
	Tanzania and China <b>Jurnal</b> International Journal of Innovation and Applied Studies Vol. 13 No. 3 Nov. 2015,	nt perspective s, technical perspective , capability perspective	nt Perspective, Technical Perspective, Capability Perspective	
3	<b>Penulis</b> Shehnaz Tehseen dan Sulaiman (2015)  <b>Judul</b> An Intra-Cultural Study of Entrepreneurial Competencies and SMEs Business Success in Whole Sale and Retail Industries of Malaysia: - A Conceptual Model  <b>Jurnal</b> Review of Integrated. Business. Economic. Research Vol 4(3), 2015.	Studi ini bertujuan untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh cultural orientasi terhadap entrepreneurial competencies dalam operasional distributor dan retail SME di Malaysia	<b>Metode</b> empirically testing terhadap konsep model yang dibuat pada antar varian industri yaitu sektor jasa dan manufaktur di Malaysia.  <b>Variabel</b> Cultural Orientasi, entrepreneurial competencies Sebagai variable independen . Sebagai variabel dependen adalah Kinerja bisnis Environment turbulence dan network competence sebagai variable moderating	Hasil penelitian menunjukan bahwa variable environment turbulence dan network competence mempunyai pengaruh yang kuat terhadap entrepreneurial competencies dan kinerja bisnis.  Cultural orientasi berpengaruh kuat terhadap entrepreneurial behaviour dan entrepreneurial competencies

### 3.2. Hubungan antara learning and knowledge management UKM dengan Kapabilitas Inovasi.

Andreeva dan Kianto (2011) melakukan penelitian dengan menguji .pengaruh knowledge

berdasarkan dimensi *knowledge processes* dan *knowledge intensity* terhadap performance inovasi. Dalam penelitian ini digunakan variabel *Inovation Performance, Knowledge Documentation, and storage Creation Knowledge, Sharing Knowledge Aquisition, Knoledge Intensity*. Hasil Penelitian menunjukan bahwa semua variable *knowledge processes* berpengaruh positif dan significant terhadap *innovation performance*.

Voon-Hsien Lee, Lai-Ying Leong, Teck-Soon Hew and Keng-Boon Ooi (2013) melakukan studi pada 162 UKM di Malaysia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara knowledge management dan inovasi teknologi pada industri manufaktur di Malaysia.. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *knowledge resources, knowledge processes, knowledge storage*. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa knowledge management (*knowledge sharing, knowledge application dan knowledge storage*) berhubungan positif dan significant dengan inovasi teknologi (produk dan proses inovasi)

Cheng Sheng Lee dan Kuan Yew Wong (2015) melakukan studi terhadap 101 reponden UKM untuk mengetahui model knowlede management yang valid yang diterapkan oleh usaha kecil dan menengah di Malaysia. Dimensi knowledge yang diteliti adalah : *knowledge process, knowledge factor dan knowledge resources* Hasil penelitian menunjukan bahwa model yang dibuat valid dan significant.

**Tabel 3.2.**  
**Rekapitulasi Review Jurnal**  
**Hubungan antara learning and knowledge management UKM dengan Kapabilitas Inovasi.**

No	Judul Jurnal & Penulis	Tujuan Penelitian	Metode, Obyek dan Variabel	Hasil Penelitian
1	<b>Penulis</b> Tatiana Andreeva and Aino Kianto (2011)  <b>Judul</b> Knowledge processes,	Penelitian ini menguji .pengaruh knowledge berdasarkan dimensi knowledge proses	<b>Metode :</b> Observsi dan survey dengan kuesioner terhadap 221 organisasi Analisis statistik	Hasil Penelitian menunjukan bahwa semua knowledge

No	Judul Jurnal & Penulis	Tujuan Penelitian	Metode, Obyek dan Variabel	Hasil Penelitian
	knowledge intensity and innovation: a moderated mediation analysis <b>Jurnal</b> Journal of knowledge management Vol 15 No.6 , 2011	dan knowledge intensity terhadap performance inovasi .	regresi menggunakan SPSS 18.0 <b>Variabel</b> Inovation Performance, Knowledge Documentation, and storage Creation Knowledge, Sharing Knowledge Aquisition, Knowledge Intensity	proses berpengaruh positif dan significant terhadap innovation performance. knowledge creation
2	<b>Penulis</b> Cheng Sheng Lee and Kuan Yew Wong (2015) <b>Judul</b> Development and validation of knowledge management performance measurement constructs for small and medium enterprises <b>Jurnal</b> Journal of knowledge Management Vol.19 No.4, 2015	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model knowledge management yang valid yang diterapkan oleh usaha kecil dan menengah di Malaysia.	<b>Metode</b> quantitative study terhadap data empiris 350 SMEs di Malaysia <b>Dimensi</b> knowledge yang diteliti adalah : knowledge process, knowledge factor dan knowledge resources	Hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang dibuat valid dan significant

No	Judul Jurnal & Penulis	Tujuan Penelitian	Metode, Obyek dan Variabel	Hasil Penelitian
3	<b>Penulis</b> Voon-Hsien Lee, Lai-Ying Leong, Teck-Soon Hew and Keng-Boon Ooi(2013). <b>Judul</b> Knowledge management: a key determinant in advancing technological innovation ? <b>Jurnal</b> Journal of Knowledge Management Vol.17, No.6 tahun 2013	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara knowledge management dan inovasi teknologi pada industri manufaktur di Malaysia	<b>Metode</b> Survey data dilakukan terhadap 162 perusahaan manufaktur . Analisis statistik menggunakan Multiple linear regression and neural network analysis <b>Variabel</b> Knowledge resources, knowledge processes, knowledge , Knowledge	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge management (knowledge sharing, knowledge application dan knowledge storage ) berhubungan positif dan significant dengan inovasi teknologi (produk dan proses inovasi )

### 3.3. Hubungan antara Aliansi dan Jejaring Usaha terhadap Kapabilitas Inovasi

Karla Díaz, Ute Rietdorf and Utz Dornberger (2011), menguji faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan usaha kecil dan menengah dalam melakukan kerjasama terhadap 148 SMEs yang berlokasi di Mexico, 69 diantaranya memiliki pengalaman kerjasama dan 79 tanpa pengalaman kerjasama. Penelitian ini menggunakan variabel *Factors on alliance decision-making, Stages of*

*alliance decision-making process, Phases of alliance engagement.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa insiatif kerjasama internal, kepercayaan terhadap partner, kesamaan potensi partner berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kerjasama.

Mukhamad Najib and Akira Kiminami (2011) melakukan studi terhadap UKM di Indonesia dengan tujuan untuk memahami kegiatan kerjasama kecil dan menengah (UKM) di cluster industri pengolahan makanan, peran kerjasama dalam meningkatkan inovasi dan untuk memahami hubungan antara kerjasama, inovasi, dan kinerja bisnis UKM di cluster industri pengolahan makanan di daerah pedesaan Indonesia. Variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah aliansi/kerjasama sebagai variabel independen dengan dimensi, internal *firm cooperation*, *government cooperation* dan *cooperation with institution*, *innovation* sebagai variabel intervening dan *business performance* sebagai variabel dependen. Hasil penelitian dan uji statistik menunjukkan bahwa model aliansi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas knowledge transfer.

**Tabel 3.3.**  
**Rekapitulasi Review Jurnal**  
**Hubungan antara Aliansi dan**  
**Jejaring Usaha terhadap Kapabilitas**  
**Inovasi**

No	Judul Jurnal & Penulis	Tujuan Penelitian	Metode, Obyek dan Variabel	Hasil Penelitian
1	<b>Penulis</b> Karla Diaz, Ute Rietdorf and Utz Dornberger (2011)  <b>Judul</b> Alliance Decision-Making of SMEs  <b>Jurnal</b> Electronic Journal Information Systems Evaluation Volume	Menguji faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan usaha kecil dan menengah dalam melakukan kerjasama	<b>Metode</b> Sample penelitian adalah 148 SMEs yang berlokasi di Mexico, 69 diantaranya memiliki pengalaman kerjasama dan 79 tanpa pengalaman kerjasaman. <b>Analisis</b> statistik regresi menggunakan SPSS  <b>Variabel</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insiatif kerjasama internal, kepercayaan terhadap partner, kesamaan potensi partner berpengaruh positif dan kuat terhadap

No	Judul Jurnal & Penulis	Tujuan Penelitian	Metode, Obyek dan Variabel	Hasil Penelitian
	14 Issue 1 2011		Factors on alliance decision-making, Stages of alliance decision-making process, <i>Phases of alliance engagement</i>	keputusan kerjasama
2	<b>Penulis</b> Patthareeya Lakpetch and Tippawan Lorsuwan narat (2012)  <b>Judul</b> Knowledge transfer effectiveness of university-industry alliances <b>Jurnal</b> International Journal of Organizational Analysis Vol. 20 No. 2, 2012	Menguji efektifitas model knowledge terintegrasi yang terdiri dari 4 dimensi yang disebut RDCE terhadap efektifitas proses knowledge transfer yaitu research, development through tacit knowledge transfer, commercialization, and efficient coordination dalam kerjasama antara industri dan universitas.	<b>Metode</b> qualitative and quantitative methods. Menggunakan linear structural equation model (LISREL), dalam membentuk hubungan kausal antara konstruk	Hasil penelitian menunjukkan bahwa model RDCE menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap proses knowledge transfer
3	<b>Penulis</b> Mukhamad Najib and Akira Kiminami (2011)  <b>Judul</b>	Tujuan dari penelitian ini adalah tiga: untuk memahami kegiatan kerjasama kecil dan	<b>Survey</b> Observasi dan survey dengan kuesioner terhadap 167 UKM.	Hasil penelitian dan uji statistik menunjukkan bahwa model

No	Judul Jurnal & Penulis	Tujuan Penelitian	Metode, Obyek dan Variabel	Hasil Penelitian
	Innovation, cooperation and business performance Some evidence from Indonesia small food processing cluster  <b>Jurnal</b> Journal of Agribusiness in Developing and Emerging Economies Vol. 1 No. 1, 2011	menengah (UKM) di cluster industri pengolahan makanan; untuk memahami peran kerjasama dalam meningkatkan inovasi; dan untuk memahami hubungan antara kerjasama, inovasi, dan kinerja bisnis UKM di cluster industri pengolahan makanan di daerah pedesaan Indonesia.	Analisis statistik regresi dan korelasi menggunakan pendekatan the path-analytic dengan perangkat AMOS 16  <b>Variabel</b> aliansi/kerjasama sebagai variabel independen dengan dimensi, internal firm cooperation, government cooperation dan cooperation with institution .  innovation sebagai variabel intervening.  Business performance sebagai variabel dependen	dengan pengaruh signifikan terhadap efektifitas knowledge transfer

*theory, organizational learning theory knowledge based theory.*

- 3) Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian jurnal tersebut adalah melakukan observasi dan survey dengan kuesioner untuk pengumpulan data . Pengolahan data dilakukan melalui analisis statistik regresi dan korelasi menggunakan perangkat analisis SPSS, Amos dan Lisrel
- 4) Hasil penelitian dari jurnal yang direview adalah
  - Pemilik/manager mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kapasitas inovasi (Henny Romijn, Manuel Albaladejo 2002, Camuffo, Gerli, Gubitta 2012, Adilu M. Salim 2015),
  - *Learning organization and knowledge management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi (Tatiana Andreeva and Aino Kianto 2011, Voon-Hsien Lee, et al 2013, Cheng Sheng Lee and Kuan Yew Wong 2015),
  - Aliansi dan jejaring usaha berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi (Karla Díaz, Ute Rietdorf and Utz Dornberger 2011, Patthareeya Lakpetch and Tippawan Lorsuwannarat 2012, Mukhamad Najib dan Akira Kiminami 2011).

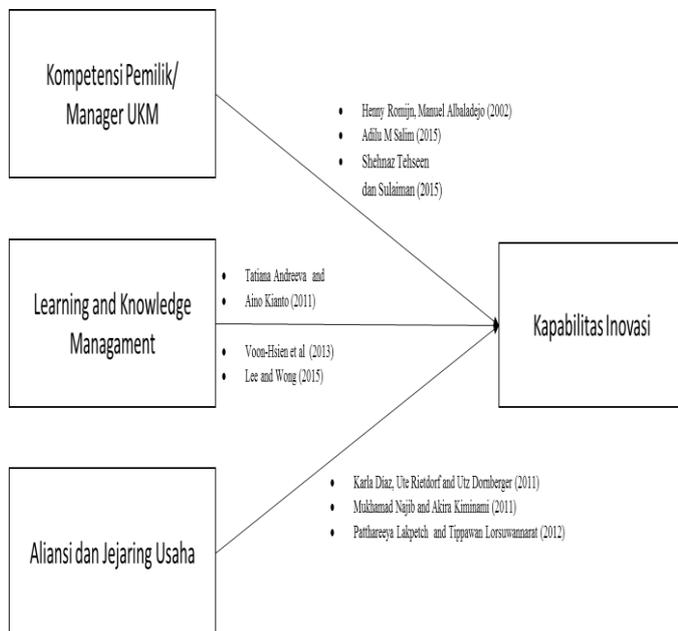
Model Hubungan variabel tersebut terhadap kapabilitas inovasi dapat dilihat pada gambar 4.1. dibawah ini

#### 4. Sintesis

Berdasarkan hasil review terhadap jurnal tersebut diatas maka jawaban yang diperoleh terhadap tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Variabel yang penelitian yang dipergunakan dalam penelitian adalah kompetensi pemilik/manager , *learning organization and knowledge management*), aliansi dan jejaring usaha
- 2) Teori yang menjadi landasarn pada penelitian jurnal tersebut diatas adalah *resource based*

**Gambar 4.1.**  
**Rekapitulasi Hubungan Variabel Hasil Review**  
**terhadap Kapabilitas Inovasi**



## 5. Rekomendasi

Para peneliti pada jurnal yang direview melakukan penelitian terhadap variabel yang mempengaruhi kapabilitas inovasi seperti kompetensi pemilik/manager UKM, *learning and knowledge management*, aliansi dan jejaring usaha secara parsial. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lanjutan yang lebih komprehensif untuk mengetahui pengaruh variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kapabilitas inovasi.

Sample UKM yang dijadikan unit analisis dalam penelitian jurnal ini adalah UKM dengan pasar domestik. Peranan UKM bagi perekonomian suatu negara dapat ditingkatkan apabila UKM dapat memasuki pasar ekspor. Oleh karena itu penelitian lanjutan dapat dilakukan terhadap sample UKM yang berorientasi pasar ekspor

## Daftar Pustaka

Adilu M. Salim, 2015, *Understanding Core Competency of Small and Medium-sized Enterprises: A comparative Study in*

*Tanzania and China International Journal of Innovation and Applied Studies* Vol. 13 No. 3 Nov. 2015.

Albaadejo, Manuel, 2001, *Determinant of innovation capability in small electronics and software firms in southeast england*, Elsevier Science, Department of Technology and Policy, Faculty of Technology Management, Eindhoven University of Technology, P.O. Box 513, 5600 MB Eindhoven, The Netherlands

Arnaldo Camuffo, Fabrizio Gerli, Paolo Gubitta, 2012. *Competencies matter: modeling effective entrepreneurship in northeast of Italy small firms* *Cross Cultural Management* Vol. 19 No. 1, 2012

Cheng Sheng Lee and Kuan Yew Wong 2015, *Development and validation of knowledge management performance measurement constructs for small and medium enterprises* *Journal of knowledge Management* Vol.19 No.4, 2015

Jill K. Jesson, Lydia Matheson, Fiona M. Lacey, 2011, *Doing Your Literatur Review : Traditional and Systematic Techniques*, SAGE Publications Ltd I Oliver's Yard 55 City Road London.

Karla Diaz, Ute Rietdorf and Utz Dornberger, 2011, *Alliance Decision-Making of SMEs* *Electronic Journal Information Systems Evaluation* Volume 14 Issue 1 2011

Mary M. Crossan and Marina Apaydin, 2010, *A Multi-Dimensional Framework of Organizational Innovation: A Systematic Review of the Literature* *Journal of Management Studies*

Mukhamad Najib and Akira Kiminami, 2011, *Innovation, cooperation and business performance Some evidence from Indonesian small food processing cluster* *Journal of Agribusiness in Developing and Emerging Economies* Vol. 1 No. 1, 2011

Pathareeya Lakpetch and Tippawan Lorsuwannarat, 2012, *Knowledge transfer effectiveness of university-industry alliances* *International*

Journal of Organizational Analysis Vol. 20 No. 2,

Shehnaz Tehseen dan Sulaiman , 2015, *An Intra-Cultural Study of Entrepreneurial Competencies and SMEs Business Success in Whole Sale and Retail Industries of Malaysia: A Conceptual Model Review of Integrated.* Business. Economic. Research Vol 4(3), 2015.

Tatiana Andreeva and Aino Kianto (2011) Knowledge processes, knowledge intensity and innovation: a moderated mediation analysis Journal of knowledge management Vol 15 No.6 , 2011

Voon-Hsien Lee, Lai-Ying Leong, Teck-Soon Hew and Keng-Boon Ooi(2013). Knowledge management: a key determinant in advancing technological innovation? Journal of Knowledge Management Vol.17, No.6 tahun 2013

I

## BIODATA PENULIS

### **Maya Andini Kartikasari**

Penulis dilahirkan di kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan, pada tanggal 22 Juni 1983. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Darmadji WK dan Yayah Rosida. Lulus S1 di Program Studi Manajemen Agribisnis, Fakultas Pertanian, IPB pada tahun 2008 dan lulus S2 di Program Manajemen dan Bisnis, IPB pada tahun 2010. Penulis saat ini bekerja sebagai *Executive Assistant* di PT. Monfori Nusantara yang bergerak dalam perbanyakan tanaman hias secara *in vitro*. Sejak tahun 2014 penulis bergabung di STIE GICI Business School dan tercatat sebagai dosen tetap dengan mengampu mata kuliah Mikroekonomi, Makroekonomi, Teknik Pengambilan Keputusan, Penganggaran Perusahaan, Manajemen Pemasaran dan Perilaku Konsumen.

Email: [maya.said2001@gmail.com](mailto:maya.said2001@gmail.com)

### **Sentot E Baskoro**

Penulis di lahirkan di kota Jakarta. Menamatkan pendidikan S1 nya di jurusan Matematika ITS Surabaya tahun 1992, gelar S2, MM di Universitas Indonesia tahun 1995, gelar S2, MH Di Universitas Gajah Mada tahun 2010 dan gelar SH di UPN Veteran Jakarta tahun 2015. Penulis mempunyai pengalaman profesional di bidang marketing, SDM dan legal di industri TI dan telekomunikasi selama lebih dari 15 tahun di beberapa perusahaan multi nasional dan nasional Indonesia seperti di CBN Internet (PT Cyberindo Aditama), Equant, Pte, Ltd, PT Catur Elang Perkasa dan PT Cendana Teknika Utama. Selain itu penulis juga tercatat sebagai Direktur di PT. Kharisma Senojaya Bersama. Saat ini penulis sebagai dosen tetap STIE GICI dengan pengampu mata kuliah utama Aspek Hukum dalam bisnis, Manajemen SDM, Perekonomian Indonesia, Ekonomi Internasional dan Business English disamping kegiatan lainnya sebagai konsultan SDM dan Hukum di beberapa perusahaan nasional.

Email: [sentot@baskoro.com](mailto:sentot@baskoro.com)

### **Ahmad Ikhsan Fathurrahman**

Penulis dilahirkan di Karawang, pada tanggal 28 Juli 1984. Penulis menamatkan pendidikan S1 di Jurusan Manajemen STIE GICI tahun 2007 dan selanjutnya mendapatkan gelar S2 Magister Manajemen dari Magister Manajemen STIE ISM 2013. Selain menekuni dunia pendidikan, Penulis juga mempunyai pengalaman profesional di bidang Marketing dan Manajemen Pengelolaan SDM selama lebih dari 9 tahun, diantaranya sebagai *trainer AMT (achievement motivation training)* untuk pelajar dan mahasiswa dan menjadi *EC (education consultant)* untuk Manajemen Pengelolaan dan Pengembangan STIE GICI, serta menjadi konsultan *Business Development* PT. Technomatics Indonesia untuk spesifikasi penjualan product *Microsoft, adobe, hp, dan autodesk*. Selain itu, disela-sela aktivitas kerja, saat ini penulis juga berprofesi sebagai dosen tetap STIE 'GICI' dengan mengelola mata kuliah utama Pengantar Manajemen, Pengantar Bisnis, Manajemen Strategi, Manajemen Pemasaran dan Kewirausahaan.

**Email :** [lkhsanfath2@gmail.com](mailto:lkhsanfath2@gmail.com)

**Rizki Fadhilah**

Menempuh Pendidikan di SMKN 3 BEKASI lulus tahun ajaran 2011 kemudian Bekerja di PT. RICE BOWL INDONESIA, Periode : Agustus – September 2011 Jabatan : Trainer cashier pantry, Bekerja di PT.MANDOM INDONESIA CIBITUNG Tbk , Periode : 10 November 2011 sampai 18 Oktober 2013, Jabatan : Operator produksi (molding injection), Bekerja di PT. SENTRALINDO TEGUH GEMILANG Periode : 11 November 2013 – 09 Mei 2014, Jabatan : cashier accounting, Bekerja di PT. Toshiba Consumer Product Indonesia Periode : 8 Juni 2014 – 9 Juni 2015, Jabatan : Operator Produksi Qc X-RAY (8 Bulan), Admin Qc (4 Bulan)

**Rubiah Fitriyanti**

Penulis dilahirkan di Kota Duri (Riau),menamatkan pendidikan S-1 di Jurusan Gizi Kesehatan Masyarakat UI Depok tahun 2000 dan mendapatkan gelar S2 MM dari STIE IPWO Jakarta pada Tahun 2013. Penulis mempunyai pengalaman bekerja di bidang pendidikan sebagai pengajar dan kepala sekolah di TT dan PAUD selama 7 tahun dan aktif di bidang sosial kemasyarakatan di sekitar Kecamatan Mustikajaya dan Kec.Bantargebang Bekasi. Selain itu penulis sebagai narasumber *parenting* dan kajianilmu MT ibu-ibu kader posyandu. Saat ini masih aktif sebagai dosen D2 PGTKI MMA Rawalumbu Bekasi mengampu mata kuliah Manajemen SDM, Manajemen Jasa dan Perilaku Konsumen serta Pengantar Manajemen dan Bisnis,

Email : [fitri\\_rubi@yahoo.com](mailto:fitri_rubi@yahoo.com)

**Elan Nurhadi P**

Penulis dilahirkan di Jakarta, berprofesi sebagai dosen pada STIE GICI dan berpengalaman bekerja sebagai professional lebih dari 15 tahun pada industri perbankan dan jasa keuangan. Saat ini sebagai professional pada salah satu perusahaan pembiayaan yang mendukung pengembangan UKM di Indonesia. Aktif pada organisasi IMFEA (Indonesia Micro Finance Expert Asociation) sebagai Ketua 2, yang mewadahi secara formal seluruh stakeholder dalam menggerakkan keuangan mikro di Indonesia. Pendidikan sarjana diperoleh dari Universitas Sriwijaya Palembang, lulus tahun 1995, kemudian melanjutkan pendidikan Pasca Sarjana pada program Pasca Sarjana, Fakultas Ekonomi, Ilmu Manajemen Universitas Indonesia lulus Tahun 2005. Saat ini sedang menyelesaikan studi Doktor pada Program Doktor Bisnis Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Padjajaran Bandung.

Email : [elannurhadi@gmail.com](mailto:elannurhadi@gmail.com)

## TATA PENULISAN

Artikel dapat dituliskan dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris. Panjang tulisan antara 6000-8000 kata diketik 1,5 spasi dengan program Microsoft Word. Font menggunakan Times New Roman size 12. Artikel disertai abstrak (150-200 kata) dalam dua bahasa; bahasa Indonesia dan Inggris. Panjang tulisan min. 7 halaman dan maksimal 15 halaman pengiriman artikel harus disertai dengan alamat dan riwayat hidup singkat penulis.

Penulisan references harus konsisten di dalam seluruh artikel dengan mengikuti ketentuan sebagai berikut

Kutipan dalam teks : Nama belakang pengarang, tahun karangan dan nomor halaman yang dikutip Contoh : (Jones, 2004: 15), atau seperti yang ditemukan oleh Jones (2004: 15).

Kutipan dari buku: nama belakang, nama depan penulis tahun penerbit judul buku kota penerbitan: penerbit.

Contoh: Horowitz, Donald. 1985. *Ethnic Groups in Conflict*, Berkeley University of California.

Kutipan dari artikel dalam buku bunga rampai : nama belakang, nama depan pengarang tahun. "Judul artikel" dalam nama editor (Ed), judul buku. Nama kota: nama penerbit. Halaman artikel. Contoh: Hugo, Graeme 2004. "International Migration in Southeast Asia since World War II". Dalam A. Ananta dan E.N.Arifin (Eds), *International Migration in Southeast Asia*, Singapore Institute of Southeast Asian Studies. Hal: 28-70.

Kutipan dari artikel dalam jurnal: nama belakang, nama depan penulis, tahun penerbitan."Judul artikel", Nama Jurnal, Vol (nomor Jurnal): halaman.

Contoh: Hull, Terence, H. 2003. "Demographic Perspectives on the Future of Indonesian Family". *Journal of Population Research*, 20 (1):51-65.

Kutipan dari website: dituliskan lengkap alamat website, tahun dan alamat URL dan HTML sesuai alamatnya Tanggal download.

Contoh: World Bank, 1998 . [http://www. Worldbank.org/data/contry data/contrydata.html](http://www.Worldbank.org/data/contry_data/contrydata.html) Washington DC. Tanggal 25 Maret.

Catatan kaki (footnote) hanya berisi penjelasan tentang teks, dan diketik di bagian bawah dari lembaran teks yang dijelaskan dan diberi nomor.

Pengiriman artikel bisa dilakukan melalui e-mail, ataupun pos dengan disertai deskriptor. Redaksi dapat meningkatkan dan memperbaiki tulisan yang akan dimuat tanpa mengubah maksud dan isinya. Artikel dapat dikirim ke e-mail : [ippmigici@gmail.com](mailto:ippmigici@gmail.com), [bg200@yahoo.com](mailto:bg200@yahoo.com) atau [sahabat@subagyo.com](mailto:sahabat@subagyo.com)