

# Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya

**I.D.K.R. Ardiana, I.A. Brahmayanti, Subaedi**  
Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Email: idkr08@yahoo.com

## ABSTRACT

*The aim of this research were To know how is the human resourch competence of Small-Medium scale enterprenuer in Surabaya and how their competence affected to their busniness performance Partially or Simultaneously. The Research methods used Decriptive exploratives. And the competence Variable was described as three indicators which were Knowledge, Skill dan ability. To answer the research problems and test of hypothesis the researcher was used the statistics analysis with software SPSS, especially used the correlation analysis, regression, F-test dan t-test. Sample respondent used in this research was 150 respondens come from Small-Medium Scale Entrepreneur which clustered by Dinas Koperasi Surabaya, and it was choosed by purposive sampling based on some criterias. The result of this research were as follows: The competence of human resourch Small-Medium Scale enterprenuer was in fare categories, it is recommended to increase to be more competence enhance increasing their business performance globally. Furthermore, the hypothesis was accepted because regarding the result of F-test and t-test show that the Human Resource Competence of Small-Medium Scale enterprineur was Significantly affected to the their business performance partially and simultaniusly its mean that the increasing in human resourch competence will be increase the business performance, eventhough ability variable was most dominantly affected to the business performance.*

**Keywords:** *ability, business performance, knowledge, skill.*

## PENDAHULUAN

Usaha kecil dan menengah (UKM) merupakan kelompok usaha yang paling dapat bertahan ketika krisis ekonomi melanda negeri ini. Perkembangan jumlah unit usaha kecil menengah yang terus meningkat, tentunya akan dapat membuka lapangan kerja yang besar. Namun demikian usaha kecil ini masih dipandang sebagai usaha yang lemah kinerjanya.

Usaha Kecil Menengah (UKM) saat ini memiliki peran yang sangat besar terhadap pembangunan ekonomi di Indonesia, Usaha Kecil dan Menengah (UKM) mempunyai peran yang cukup besar dalam pembangunan ekonomi nasional, hal ini terlihat dari kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia yang terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan hasil survei dan perhitungan Badan Pusat Statistik (BPS), kontribusi UKM terhadap PDB Indonesia yang terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan hasil survei dan perhitungan Badan Pusat Statistik (BPS), kontribusi UKM terhadap PDB (tanpa migas) pada Tahun 1997 tercatat sebesar 62,71 persen dan pada Tahun 2002 kontribusinya meningkat menjadi 63,89 persen. Perbandingan komposisi PDB menurut kelompok usaha pada Tahun 1997 dan 2003 (Hafsah, 2004).

Hal ini mendapatkan perhatian dari pengamat ekonomi di Indonesia, dan bahkan ekonomi kerakyatan dan instansi-intansi pemerintah serta semua pihak yang mempunyai kepedulian atas kelangsungan ekonomi kerakyatan, setelah mengalami kegagalan terhadap system ekonomi konglomerasi pada waktu krisis moneter di Indonesia. Sehingga saat ini perhatian menjadi lebih terfokus pada para pengusaha kecil, menengah dan koperasi yang ternyata mampu menunjukkan eksistensinya dengan tetap survive dalam menghadapi perubahan-perubahan dalam dunia usaha.

UKM menjadi tumpuan bagi 99,45% tenaga kerja di Indonesia selama periode 2000-2003, UKM ternyata mampu membuka lapangan kerja baru bagi 9,6 juta orang, sementara usaha besar hanya mampu membuka lapangan kerja baru bagi 55.760 orang. Selain itu kontribusi UKM terhadap ekspor non migas nasional sebesar 19,9%. Denga demikian bahwa pertumbuhan UKM di Indonesia sangatlah diperlukan.

Dengan demikian Usaha kecil dan menengah merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi yang luas pada masyarakat dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan ekonomi

dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional pada umumnya dan stabilitas ekonomi pada khususnya. Ketersediaan bahan baku lokal bagi industri kecil dan menengah merupakan keunggulan tersendiri yang memungkinkan dapat beroperasi secara efisien. Pada sisi lain modal kerja yang dibutuhkan relative kecil, sehingga memberi peluang kepada masyarakat yang memiliki jiwa wirausaha untuk mendirikan unit-unit usaha dengan kadar kecanggihan tehnik produksi yang terjangkau. Dalam batas-batas tertentu kegiatan industri kecil dan menengah dapat mengurangi sebagian beban import sehingga dalam kerangka strategis, hal ini dapat menghemat devisa.

Selaras dengan program pembangunan ekonomi pemerintah Indonesia, dimana titik tolak diarahkan pada peningkatan kesejahteraan dan pengentasan kemiskinan melalui pemberdayaan ekonomi rakyat, maka diperkirakan Indonesia memerlukan tambahan sekitar 20 juta unit usaha baru di luar sektor pertanian, dalam 15 tahun mendatang dalam rangka meningkatkan daya dukung pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja bagi penduduk Indonesia. Hal ini berarti harus menumbuhkembangkan 1,3 juta unit usaha baru di Indonesia setiap tahunnya, padahal infrastruktur untuk mewujudkannya relatif sangat terbatas. Untuk periode tahun 2005 - 2009 dicanangkan untuk menumbuhkan 6 juta unit usaha UMKM baru di Indonesia. Pengembangan wirausaha baru terkait dengan upaya menumbuhkan lingkungan usaha yang kondusif, menumbuhkan kemauan masyarakat untuk berwirausaha, meningkatkan kemampuan masyarakat untuk berwirausaha.

Namun demikian pengembangan UKM harus disertai dengan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam berbagai aspek. Salah satu hasil survei menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pengusaha UKM di Indonesia adalah SLTA (44,1 persen), D-3 (7,4 persen), dan S-1 (17,9 persen) dan sisanya di bawah SLTA. Fakta ini sebenarnya menepis pandangan bahwa pendidikan UKM di Indonesia relatif rendah. Namun peningkatan kualitas SDM sangat diperlukan terutama di bidang kompetensi SDM seperti knowledge, skill dan ability serta attitude dalam berwirausaha. Pengembangan SDM harus dilakukan tidak hanya kepada UKM sebagai pemilik usaha, tetapi juga para pekerjanya. Semangat kewirausahaan dan peningkatan produktivitas yang didukung pengembangan teknologi menjadi penting dalam fokus penguatan SDM. Di sisi lain, penggunaan teknologi makin penting mengingat 60 persen proses produksi UMKM masih dilakukan secara sederhana. Ini

mengindikasikan bahwa penguasaan IPTEKS dan keahlian pemasaran oleh SDM UKM masih sangat terbatas.

Berdasarkan analisa kondisi di atas maka Pengembangan Kompetensi Sumberdaya Manusia UKM harus diperhatikan, sehingga mampu menciptakan tenaga kerja Wirausaha yang dapat bersaing secara terbuka di pasar global. Disamping itu peningkatan SDM koperasi juga sangat diperlukan mengingat perkembangan UKM tidak lepas dari peran serta lembaga koperasi yang selalu memberikan pinjaman modal, teknis dan memfasilitasi jaringan bisnis dalam pengadaan bahan baku dan pemasaran hasil produk UKM.

Pelaksanaan pengembangan Kompetensi SDM UKM diperlukan data kongkrit bagaimana profil Kompetensi SDM UKM yang kita miliki saat ini dan apakah ada pengaruhnya terhadap kinerja. Oleh karena itu untuk memenuhi data dan informasi kongkrit tersebut perlu dilakukan kajian yang mendalam melalui suatu penelitian di bidang ini.

### Perumusan Masalah

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

1. Sampai seberapa tingkat kompetensi yang terdiri dari *Knowledge, Skill dan Ability* yang dimiliki SDM UKM di Kota Surabaya?
2. Apakah Kompetensi yang dimiliki SDM UKM mempengaruhi kinerja UKM di Kota Surabaya?.
3. Dari beberapa variabel Kompetensi SDM UKM di atas, variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja UKM ?.

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui sampai seberapa Kompetensi SDM UKM di Kota Surabaya
2. Untuk Mengetahui kompetensi SDM UKM di Surabaya dan pengaruhnya terhadap kinerja.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis beberapa dari indikator kompetensi SDM UKM memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja.

### Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pemerintah sebagai informasi dalam mengambil keputusan, menetapkan kebijakan dan mengambil langkah-langkah kongkrit dalam

pembinaan SDM UKM khususnya di kota Surabaya dan pemerintah Indonesia umumnya. Disamping itu penelitian ini juga bermanfaat sebagai informasi dalam menentukan program pengembangan SDM pada kelompok-kelompok UKM di Kota Surabaya dan Kota-Kota lain di Indonesia.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kajian Teori

#### Pengertian Kompetensi

Kompetensi atau kemampuan didefinisikan oleh Mitrani (1995:21) adalah sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (*and underlying characteristic: of an individual which is casually related to effective or superior performance in job*), Ketidaksamaan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seseorang pelaku unggul dari perilaku yang berprestasi rata-rata. Untuk mencapai kinerja sekedar cukup atau rata-rata, diperlukan kompetensi batas (*threshold competencies*) atau kompetensi esensial. Kompetensi batas atau kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personel selection*), Perencanaan pengalihan tugas (*succession planing*), penilaian kinerja (*performance appraisal*), dan pengembangan.

Kompetensi didefinisikan (Mitrani et.al, 1992; Spencer and Spencer, 1993) sebagai *an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi.

Selanjutnya menurut Spencer and Spencer (1993) kompetensi dapat dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu "threshold competencies" dan "differentiating competencies". Threshold competencies adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya.

Tetapi tidak untuk membedakan seorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata. Sedangkan "differentiating competencies" adalah factor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya seorang dosen harus mempunyai kemampuan utama mengajar, itu berarti pada tataran "threshold competencies", selanjutnya apabila dosen dapat mengajar dengan baik, cara mengajarnya mudah dipahami dan analisisnya tajam sehingga dapat dibedakan tingkat kerjanya maka hal itu sudah masuk kategori "differentiating competencies".

Kompetensi dapat berupa tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah, atau ketrampilan kognitif maupun ketrampilan perilaku. Setiap sifat perorangan yang dapat diukur atau dihitung dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara gamblang seorang perilaku unggul dari seorang perilaku yang berprestasi rata-rata, atau seorang perilaku efektif dari seorang pelaku yang tidak efektif. (Alain Mitrani et.al 1995)

Mathis dan Jackson (2001) mengilustrasikan bahwa kompetensi ada yang terlihat dan ada yang tersembunyi. Pengetahuan lebih terlihat, dapat dikenali oleh perusahaan untuk mencocokkan orang dengan pekerjaan. Keterampilan walaupun sebagian dapat terlihat sebagian lagi kurang teridentifikasi. Akan tetapi kompetensi tersembunyi berupa kecakapan yang mungkin lebih berharga dapat meningkatkan kinerja.

Stoner (1996), telah mengidentifikasi-kasikan tiga macam keterampilan dasar yaitu:

1. Keterampilan teknis yaitu, kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.
2. Keterampilan manusia yaitu, kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok.
3. Keterampilan konseptual yaitu, kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi, termasuk melihat organisasi secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagiannya saling tergantung, dan mengantisipasi bagaimana perubahan dalam suatu bagian tersebut akan mempengaruhi seluruh organisasi.

#### Analisa Kompetensi

Kompetensi SDM yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru dan jenis-jenis organisasi di tempat kerja, dapat diperoleh dengan pemahaman ciri-ciri yang kita cari dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi-organisasi tersebut. Konsep dasar

standar kompetensi ditinjau dari estimologi, standar kompetensi terbuka atas dua kosa kata yaitu standar dan kompetensi. Standar diartikan sebagai ukuran atau patokan yang disepakati, sedangkan kompetensi diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas ditempat kerja yang mencakup menerapkan keterampilan (*skills*) yang didukung dengan pengetahuan (*cognitive*) dan kemampuan (*ability*) sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan. Dengan demikian standar kompetensi dapat diasumsikan sebagai rumusan tentang kemampuan dan keahlian apa yang harus dimiliki oleh tenaga kerja (SDM) dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan/disepakati (LPPKM-ITB, 2005:3).

Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi (perusahaan). Menurut Amstrong (1994) kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan kinerja organisasi (perusahaan) didasarkan pada bagaimana manajemen perusahaan merespon kondisi eksternal dan internalnya, yang dengan tolok ukur tertentu akan dapat diketahui berapa tingkat turbelensinya dan berapa tingkat kemampuan untuk mengantisipasi.

Analisa kompetensi SDM UKM dimaksudkan adalah untuk menghasilkan profil atau model yang digunakan untuk:

1. Manajemen kinerja individu
2. Penerimaan atau penempatan
3. Pengembangan karier

Beberapa criteria yang dapat dianalisis antara lain:

1. Dorongan individu (motivasi untuk sukses)
2. Dampak dan hasil
3. Daya analisis
4. Berpikir strategis
5. Berpikir kreatif (kemampuan berinovasi)
6. Ketegasan dalam mengambil keputusan
7. Penilaian secara komersial
8. Tim manajemen dan kepemimpinan
9. Hubungan antar pribadi
10. Kemampuan berkomunikasi
11. Kemampuan untuk beradaptasi dan mengatasi perubahan dan tekanan
12. Kemampuan merencanakan dan mengendalikan proyek.

Analisis kompetensi juga dapat menggambarkan sifat seseorang dengan cara menilai pengetahuan,

keterampilan khusus yang dibutuhkan, pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Ada beberapa teknik analisis kompetensi yang sedang digunakan antara lain:

1. *Critical Incident* (Peristiwa kritis), yaitu digunakan untuk mengumpulkan dan memperoleh data mengenai perilaku yang efektif atau kurang efektif, lalu dihubungkan dengan peristiwa kritis yang sebenarnya.
2. *Repertory grid analysis*; Digunakan untuk mengidentifikasi dimensi yang membedakan orang yang mempunyai kinerja baik dari orang yang mempunyai kinerja kurang standard.
3. *Job competency assessment* (penilaian kompetensi pekerjaan)

### Pengertian Kinerja

Kinerja atau performansi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Suyudi, 1999). Apabila kinerja individu baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi akan baik.

Menurut Levbinson (1979) Unjuk kerja atau kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2001) berpandangan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan, usaha dan dukungan. Secara empiris dapat dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$\text{Kinerja} = f(A \times E \times S)$$

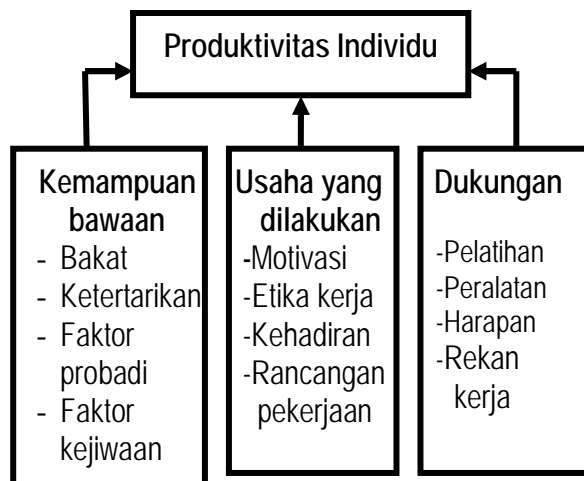
A = Ability (kemampuan)

E = Effort (usaha)

S = Support (dukungan)

Faktor (A) berhubungan dengan rekrutmen dan seleksi yaitu kemampuan alami dengan memilih orang berbakat dan memiliki minat yang tepat dengan pekerjaan yang diberikan. Faktor (E) merupakan usaha yang dilakukan seseorang yang dipengaruhi oleh masalah sumber daya manusia, seperti motivasi, insentif dan rangsangan pekerjaan. Faktor (S) merupakan dukungan organisasi seperti, pelatihan, konsistensi manajemen, pengembangan karier karyawan yang jelas dan adil, peralatan yang disediakan memadai dan harapan.

Kinerja individu dapat dilihat dari tiga elemen yang utama yaitu: produktivitas, kualitas dan pelayanan. Komponen produktivitas individu dapat dijelaskan seperti Gambar 1.



Sumber: Robert L. Mathis & John H. Jackson (2001), "Manajemen Sumber Daya Manusia" Saslemba Empat Jakarta.

**Gambar 1. Komponen Perilaku Produktivitas Individu**

Untuk menentukan kinerja individu dapat diawali dengan menetapkan standar kinerja perusahaan berdasarkan tujuan yang akan dicapai, kemudian diproyeksikan pada standar kinerja individu. Penilaian kinerja individu dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan standar kinerja yang ditetapkan. Pada gambar 3.3 di atas ditunjukkan faktor utama tentang perilaku individu, kinerja dan motivasi. Model ini berdasarkan penelitian Moorhead & Griffin 1989, dimana variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dapat dikontrol dengan mengatur hal-hal berikut:

- 1 Rancangan pekerjaan (tugas-tugas, kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan, beban kerja)
- 2 Hubungan organisasi (gaya pengawasan, tim kerja, kondisi psikologis kerja, jam kerja dll)
- 3 Kinerja objektif (berhubungan dengan kinerja objektif : kompetensi, knowledge, skill dan kemampuan)
- 4 Organisasi

Objektivitas dan sasaran pekerjaansangat penting, misalnya aktivitas yang dilakukan oleh karyawan harus dapat diidentifikasi berwujud dan dapat dikontrol. Pekerjaan secara formal ditentukan di dalam uraian pekerjaan, rancangan pekerjaan yang meliputi spesifikasi dan aktivitas, metode dan hubungan pekerjaan untuk memenuhi persyaratan kinerja. Rancangan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja, mnumbuhkan dan meningkatkan kompetisi individu. Pekerjaan mempunyai nilai motivasi yang lebih besar apabila karyawan diberikan perencanaan dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Dalam pengertian bebas, kinerja (performance) dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Simamora (2001 : 327) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan sebagaimana yang dikatakan simamora di atas dapat berupa fisik maupun nonfisik. Hal ini ditegaskan oleh Nawawi (1997:234) yang menyebut kinerja dengan istilah karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat/material maupun non fisik/nonmaterial

Pada organisasi kerja dimana outputnya dapat teridentifikasi secara individu dalam bentuk kuantitas seperti pabrik rokok, indicator kinerja pekerjanya dapat diukur dengan mudah, yaitu dari besarnya output yang dicapainya dalam kurun waktu tertentu. Namun pada unit kerja kelompok atau tim, kinerja tersebut agak sulit teridentifikasi secara kuantitas secara individual. Dalam hubungan ini (Simamora, 2001:327) Kinerja antara lain dapat dilihat dari indicator-indikator berikut: kepatuhannya terhadap segala aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan (dengan tingkat kesalahan paling rendah), dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Veithzal Rivai Ahmad Fawzi MB, (2005) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata "to perform" dengan beberapa "entries" yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Beberapa pengertian berikut ini akan memperkaya wawasan kita tentang kinerja.

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps: 1992).

2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin: 1987).
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy and Premeaux: 1993).
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard: 1993).
5. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Casio: 1992).
6. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich: 1994).
7. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu (Robbin: 1996).
8. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn: 1991).
9. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu  $kinerja = f(A \times M \times O)$ . Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins: 1996). Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalakan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Sehubungan dengan itu, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok

orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* (Donnelly, Gibson and Ivancevich: 1994), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor; (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

#### Kinerja Usaha Kecil

Kinerja perusahaan adalah hasil dari banyak keputusan individu yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen (Helfert, 1996). Untuk mengukur kinerja perusahaan, Kotler (1991) menyarankan agar didasarkan pada ROI bukan pada margin laba/profit. Sedangkan Soetjipto (1997) menyebutkan bahwa untuk mengukur kinerja bisnis, dapat dilakukan dengan "balanced score card" (BSC).

Sejalan dengan pandangan di atas, Baswir (1995) menambahkan bahwa ada 4 faktor penyebab utama rendahnya kinerja usaha kecil dan menengah (UKM) di Indonesia yaitu: 1) Hampir 60% usaha kecil masih menggunakan teknologi tradisional; 2) Pangsa pasar cenderung menurun karena kekurangan modal, lemahnya teknologi dan manajerial; 3) Sebagian besar usaha kecil tidak mampu memenuhi persyaratan administratif guna memperoleh bantuan dari Bank; 4) Tingkat ketergantungan terhadap fasilitas pemerintah cenderung sangat besar.

Sedangkan kendala-kendala yang umumnya dihadapi oleh usaha kecil dan menengah (UKM) adalah;

1. Produktivitas rendah.
2. Nilai tambah rendah.
3. Jumlah investasi yang sangat kecil.
4. Jangkauan pasar yang sempit.
5. Jaringan usaha sangat terbatas.
6. Akses ke sumber modal dan bahan baku terbatas.
7. Manajemen yang masih belum profesional dan sumber daya manusia pada umumnya belum memiliki kualitas yang bisa bersaing untuk maju (Rizal, 2002).

Berdasarkan beberapa kajian di atas penelitian ini mencoba untuk melihat dan mengkaji kendala yang berhubungan dengan kinerja usaha kecil dan menengah (UKM), yang dikaitkan pada manajemen dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh UKM yang bersangkutan.

### Kerangka Penelitian dan Hipotesis

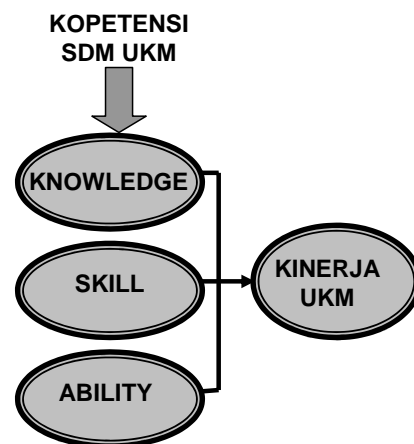
Kerangka penelitian merupakan bagian terpenting dalam suatu laporan hasil penelitian. Selain menggambarkan model konseptual penelitian, juga sebagai gambaran secara umum proses penelitian tersebut dilakukan. Menurut Umar Sekaran (2006:14), kerangka penelitian merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai masalah yang penting. Suatu konseptual memberikan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (obyek) penelitian.

Berdasarkan beberapa uraian konsep dan teori di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dirumuskan seperti gambar 3.4 dibawah ini, dimana variabel Kompetensi X atau independen yang terdiri dari Pengetahuan (X-1), variabel ketrampilan (X-2) dan variabel Kemampuan (X-3) secara langsung berpengaruh terhadap variabel Kinerja SDM UKM (Y), dan gambar hubungan yang skematis dapat dilihat pada Gambar 2.

Berdasarkan permasalahan dan kerangka penelitian seperti di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Semakin tinggi pengetahuan SDM UKM di kota Surabaya maka semakin tinggi juga kinerja UKM.
2. Semakin tinggi ketrampilan SDM UKM di kota Surabaya maka semakin tinggi juga kinerja UKM.
3. Semakin tinggi kemampuan SDM UKM di kota Surabaya maka semakin tinggi juga kinerja UKM.

4. Variabel kemampuan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja UKM di kota Surabaya.



Gambar 2. Kerangka Penelitian

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian diskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan Kompetensi populasi atau fakta empiris. Keadaan populasi atau fakta empiris yang akan didiskripsikan dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) UKM (Usaha Kecil Menengah) yang meliputi Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), dan Kemampuan (*Ability*) terhadap kinerja UKM di Kota Surabaya.

### Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: variabel Kompetensi SDM yang merupakan variabel bebas (*independent variable*), yang terdiri dari; *Knowledge* (X2), *Skill* (X2) dan *Ability* (X3). Sedangkan variabel tergantung (*dependent variable*) yang digunakan adalah variabel Kinerja UKM (Y).

### Definisi Konsep

Komptensi adalah sebuah model alir sebab akibat yang menunjukkan bahwa kemampuan, keterampilan, konsep diri, dan komptensi pengetahuan yang dibangkitkan oleh suatu keadaan, dapat memprakirakan pelaku pelaku cakap.

Kinerja, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan

organisasi. Apabila kinerja individu baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi akan baik.

### Definisi Operasional

Kompetensi SDM UKM dalam penelitian ini memfokuskan pada tiga hal pokok yaitu : Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*) dan Kemampuan (*Ability*)

Pengetahuan (*Knowledge*), merupakan penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki seseorang, dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama kehidupannya. Indikator pengetahuan (*knowledge*) dalam hal ini adalah, pengetahuan manajemen bisnis, pengetahuan produk atau jasa, pengetahuan tentang konsumen, promosi dan strategi pemasaran.

Keterampilan (*Skill*), adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator keterampilan meliputi: keterampilan produksi, berkomunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi.

Kemampuan (*Ability*), adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan meliputi : kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis.

Kinerja, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi dan merupakan sarana penentu dalam suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi harus dapat diukur berdasarkan ukuran tertentu dan dalam kesatuan waktu. Indikator kinerja meliputi : keuntungan, kondisi keuangan, hasil produk mampu bersaing, jumlah pelanggan yang dimiliki, jumlah penjualan, kepuasan karyawan akan kompensasi dan motivasi karyawan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini meliputi semua Pelaku atau SDM UKM (Usaha Kecil Menengah) di Kota Surabaya yang masih aktif usahanya di tahun 2007. Sesuai dengan Profil Data Sentra UKM Kota Surabaya, terdapat 755 Unit Usaha yang tersebar di 22 Kecamatan dengan jumlah tenaga kerja (SDM) sebanyak 2,546 tenaga kerja.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Non Random Sampling* secara *purposive* yaitu memilih SDM UKM yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan sebagai berikut:

- a. UKM (Usaha Kecil Menengah) yang bergerak dibidang Manufactur dengan alasan bahwa UKM ini memang memerlukan kompetensi SDM dalam bersaing di dunia bisnis.
- b. Usaha Kecil yang memiliki jumlah tenaga kerja (SDM) minimum 10 orang atau omzet minimum Rp. 50.000.000,- (Lima puluh juta Rupiah)
- c. Yang menjadi responden (sampel) adalah Pemilik/Pengurus dan jajaran manajemen di UKM tersebut.
- d. Dari jumlah Unit Usaha yang terseleksi sesuai poin 1 dan 2, yang akan dijadikan sampel hanya sebesar 20%, dan ditentukan secara proporsional.

Setelah kita lihat bahwa dari data yang ada jumlah UKM yang mempunyai kriteria diatas ada sebesar 726 dari total populasi 755 unit usaha sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah  $20\% \times 726 = 145$  unit usaha. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini ditetapkan 150 orang responden.

Sampel sebanyak 150 orang diambil dari sejumlah unit Usaha yang bergerak dibidang Manufaktur seperti produksi kerajinan, makanan, tas, sepatu, kerupuk, garmen dan sebagainya di Kota Surabaya yang telah dibentuk klaster oleh Dinas Koperasi Kota Surabaya tahun 2008

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dari Pelaku UKM dan data sekunder seperti profil data jumlah Sentra UKM. Sedangkan sumber data adalah dari responden (SDM UKM) yang terdiri dari Pemilik atau jajaran manajemen UKM yang terdapat pada Sentra UKM di Kota Surabaya.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara yang dilengkapi dengan kuesioner. Kuesioner digunakan sebagai panduan agar wawancara lebih terstruktur dan terstandar. Langkah-langkah yang akan dilakukan dalam proses pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Menyiapkan kuesioner dan melakukan uji validitas dan reliabilitas;
2. Merekrut surveyor dan supervisor sebagai pelaksana lapangan;
3. Menyelenggarakan pelatihan kepada para surveyor dan supervisor;
4. Pelaksanaan pengumpulan data;
5. Penyerahan hasil pengumpulan data kepada tim peneliti
6. Selanjutnya data yang terkumpul ditabulasi, diolah, dan diinterpretasi sesuai tujuan penelitian.



### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa teknik sebagai berikut;

1. Teknik Dokumenter, Digunakan untuk pengumpulan data yang bersumber dari data sekunder seperti:
  - a. Keadaan Fisik dan Geografis daerah
  - b. Sentral UKM yang ada
  - c. Jumlah dan karakteristik UKM
2. Teknik Kuesioner, Dilakukan dengan membuat serangkaian pertanyaan yang terkait dengan kompetensi SDM UKM di Kota Surabaya.
3. Teknik Wawancara; Digunakan sebagai pelengkap untuk memperoleh data yang tidak dapat dikumpulkan melalui teknik lain, sekaligus sebagai *Cross-check* terhadap data yang dikumpulkan.

Data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisa dengan cara deskriptif dengan menggunakan beberapa teknik analisa statistik yang sesuai dengan kebutuhan.

### Metode Analisis Data

Data yang di-*entry* akan di cek ulang kebenarannya dan kelengkapannya sebelum dianalisis. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program Exel dan SPSS serta *software* lain yang diperlukan. Hasil analisis akan ditampilkan secara deskriptif baik kualitatif maupun kuantitatif dan dilengkapi dengan menggunakan table agar lebih komunikatif. Sedangkan analisis data digunakan analisis statistik inferensial yaitu, analisa regresi linier berganda (Simultan) untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara simultan. Dan Analisa Regresi linier sederhana (Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh tunggal antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan demikian untuk membuktikan dan menguji apakah ada pengaruh secara parsial signifikan atau tidak, maka akan digunakan uji t, sedangkan untuk menguji apakah ada pengaruh secara simultan akan digunakan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 150 (Seratus Limapuluh) Pengusaha dari kalangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang telah dibentuk klaster oleh Dinas Koperasi Kota Surabaya tahun 2008. Setelah diidentifikasi ternyata

memiliki profile yang dapat dilihat pada table di bawah ini.

**Tabel 1. Pendidikan Responden**

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
Sekolah Dasar	21	14,00
SLTP	17	11,33
SLTA	72	48,00
S-1/Diploma	39	26,00
S-2	1	0,67
Total	150	100,00 %

Tabel 1. menunjukkan bahwa tingkat pendidikan UKM di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah mayoritas berpendidikan SLA yaitu 48% dan kedua adalah S-1 Dengan demikian dapat dikatakan bahwa UKM di Surabaya termasuk memiliki pendidikan tinggi yaitu SLA keatas, hal ini dapat digunakan sebagai motivator bahwa lulusan Sekolah tinggi tidak harus mencari kerja namun bisa berwirausaha sendiri dan bahkan dapat merekrut tenaga kerja.

Kalau dilihat dari umumnya mayoritas responden dalam penelitian ini relative masih muda, hal ini dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Umur Responden**

Umur	Frekuensi	Prosentase
≤ 25 Tahun	22	14,67
25,1-30 Th	25	16,67
30,1-35 Th	32	21,33
35,1- 40 Th	23	15,33
40,1-45 Th	18	12,00
45,1-50 Th	15	10,00
Diatas 50 Th	3	2,00
Tidak Menjwb	12	8,00
Jumlah	150	100 %

Tabel 2. dapat kita dilihat bahwa usia responden relatif masih muda karena lebih dari 50% memiliki usia berkisar antara 25 sampai 40 tahun, hal ini dapat dilihat bahwa usia ini tergolong usia produktif seseorang dalam bekerja, sehingga mereka lebih memilih bekerja sebagai berwirausaha dengan harapan akan mendapatkan kinerja yang produktif, dan memperoleh keberhasilan dalam hidupnya.

Jumlah Karyawan yang dimiliki responden (tabel 3) menunjukkan bahwa jumlah karyawan di UKM yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas masih sedikit yaitu dibawah 5 orang dan sebagian juga memiliki karyawan antara 5 sampai 10 orang, yang paling tinggi ada responden yang memiliki karyawan diatas 50 orang yaitu 7 orang.

**Tabel 3. Jumlah Karyawan**

Jumlah karyawan	Frekuensi	Prosentase
1 - 5 Org	85	56,67
6-10 Org	32	21,33
11-15 Org	7	4,67
16-20 Org	7	4,67
21-25 Org	5	3,33
> 25 Org	14	9,33
TOTAL	150	100 %

**Tabel 4. Lama Usaha**

Lama Usaha	Frekuensi	Prosentase
< 5 Tahun	41	27,33
5,1-10 th	28	18,67
10,1-15 th	27	18,00
15,1-20 Th	27	18,00
20,1-25 th	6	4,00
> 25 Th	10	6,67
Tidak Menjawab	11	7,33
Total	140	100 %

Tabel 4. menunjukkan kepada kita bahwa mayoritas responden baru menekuni usahanya sekitar dibawah 5 tahun sebesar 7,33% dan hampir sama prosentasenya yaitu sekitar 18% adalah memiliki range usia antara 5-10 tahun, 10-15 tahun dan 15-20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mereka cukup memiliki pengalaman dalam berwirausaha.

### Diskripsi Hasil Penelitian

#### Pengetahuan Responden

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kompetensi SDM UKM di Kota Surabaya dan sampai seberapa kompetensi dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Jika dilihat dari tingkat kompetensi SDM yang terdiri dari *knowledge*, *skill* dan *ability* dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Tingkat Pengetahuan Responden**

Kategori	Frequency	Percent
Sangat Tinggi	13	8,67
Tinggi	36	24,00
Cukup	96	64,00
Rendah	5	33,33
Sangat Rendah	-	-
Total	150	100,00

Tabel 5. menunjukkan bahwa mayoritas responden (64%) memiliki kompetensi yang cukup, dan bahkan ada sekitar 24% tinggi serta 33% rendah. Hal ini berarti bahwa sebenarnya UKM di Surabaya

memiliki pengetahuan wirausaha dalam kategori yang cukup, dan ini perlu ditingkatkan menjadi tinggi agar mereka dapat memiliki usaha yang mampu bersaing secara global.

#### Ketrampilan Responden

Variabel kedua sebagai indikator pengukuran variabel Kompetensi adalah Ketrampilan dimana variabel ini telah dijabarkan dalam 8 (delapan) item pertanyaan yang di sampaikan kepada responden. Sedangkan hasil jawaban responden setelah dilakukan analisa tabulasi dapat dilihat pada Tabel 6.

Temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa mayoritas SDM UKM yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah memiliki ketrampilan yang cukup (47,67%) dan hampir sama besarnya ada yang memiliki ketrampilan tinggi (47,33%) dan bahkan 5,33% dari mereka memiliki ketrampilan yang sangat tinggi, ini menunjukkan bahwa untuk menjadi Wirausaha yang sukses harus memiliki ketrampilan dalam menjalankan wirausahanya.

**Tabel 6. Tingkat Ketrampilan Responden Tentang Berwirausaha**

Kategori	Frequency	Percent
Sangat Tinggi	8	5,33
Tinggi	71	47,33
Cukup	70	47,67
Rendah	1	0,67
Sangat Rendah	-	-
Total	150	100,00

#### Kemampuan Responden

Variabel Kemampuan merupakan indikator yang ketiga dari kompetensi, dimana dalam penelitian ini hasil analisa data dari jawaban responden terhadap beberapa item pertanyaan dapat dilihat pada Table 7 dibawah ini.

**Tabel 7. Kemampuan Responden dalam Berbisnis**

Kategori	Frequency	Percent
Sangat Tinggi	16	10,67
Tinggi	51	34,00
Cukup	80	53,33
Rendah	2	1,33
Sangat Rendah	1	0,67
Total	150	100,00

Tabel 7 merupakan hasil rata-rata dari jawaban responden terhadap 8 (delapan) item pertanyaan sebagai indikator dari variabel kemampuan, dimana variabel kemampuan ini telah dimiliki oleh responden

SDM UKM dengan kategori Cukup (53,33%), dan bahkan ada yang termasuk kategori tinggi yaitu 34%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan responden tergolong cukup dalam menjalankan usaha nya masing-masing.

### Kinerja UKM

Kinerja Perusahaan dalam penelitian ini merupakan variable dependen (Y) yang kemungkinannya dipengaruhi oleh Variabel Independen (X) yaitu Kompetensi SDM yang dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga indicator yaitu Pengetahuan, Ketrampilan dan Kemampuan. Sedangkan hasil analisa data tentang kinerja UKM di Surabaya dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8. Kinerja Perusahaan**

Kategori	Frequency	Percent
Sangat Tinggi	4	2,67
Tinggi	45	30,00
Cukup	97	64,66
Rendah	3	2,00
Sangat Rendah	1	0,67
Total	150	100,00

Tabel 8 menunjukkan bahwa mayoritas UKM yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki kinerja yang cukup yaitu lebih dari sepoaro atau 64,66%, dan bahkan ada juga yang memiliki kinerja tinggi (30%) serta sangat tinggi (2,67), hal ini menunjukkan bahwa Kinerja UKM di kota Surabaya memiliki kinerja yang cukup. Dengan demikian perlu adanya peningkatan kompetensi SDM seperti Pengetahuan, Ketrampilan dan Kemampuan SDM UKM tentang berbisnis sehingga dapat meningkatkan kinerja agar mampu bersaing baik secara lokal maupun global.

### Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hypothesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini maka terlebih dahulu dilakukan analisa korelasi, analisa determinasi dan analisa regresi dengan demikian dapat diketahui sampai seberapa permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diketahui jawabannya.

### Analisa Korelasi dan Determinasi

Analisa Korelasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel X terhadap Y. Dari hasil analisa statistic yang dilakukan dengan menggunakan spogram SPSS versi 12 maka

didapatkan hasil korelasi, dan determinasi seperti yang dapat kita lihat pada Tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Analisa Korelasi dan Determinasi**

R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson
				R <sup>2</sup> Change	F Change	Sig. F Change	
,704	,496	,486	,33270	,496	47,951	,000	1,861

a Predictors: (Constant), kemampuan, pengetahuan, dan ketramp  
b Dependent Variable: kinerja

Tabel 9 menunjukkan bahwa perhitungan Korelasi berganda (R) menghasilkan nilai sebesar 0,704 dengan nilai standar error sebesar 0,33 ini berarti ada hubungan yang erat antar variable bebas Pengetahuan, Ketrampilan dan Kemampuan dengan kinerja UKM di Kota Surabaya,

Dalam Tabel 9 juga dapat dilihat hasil analisa determinasi (R<sup>2</sup> atau R Square) yang menunjukkan seberapa peran variabel X dalam menentukan variabel Y. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa angka sebesar 0,496 berarti Variabel Pengetahuan, Ketrampilan dan Kemampuan memiliki peranan yang cukup penting dalam Penentuan Kinerja UKM di Kota Surabaya. Ini berarti bahwa peranan ketiga faktor diatas bersama-sama memiliki sumbangan sebesar 49,6% sedangkan sisanya sekitar 50,4% ditentukan oleh faktor lain selain ketiga hal tersebut diatas.

### Analisa Regresi

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui sampai seberapa pengaruh variabel X terhadap Y. Dimana dalam penelitian ini hasil analisa regresi dapat dilihat pada Tabel 10.

**Tabel 10. Hasil Analisa Regresi**

a Dependent Variable: kinerja

Variabel	Unstandardized Coefficients		Stand Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constant	,810	,221		3,672	,000
penget	-,008	,092	-,009	-,090	,928
ketramp	,234	,100	,230	2,343	,020
kemamp	,474	,102	,515	4,632	,000

Dari Tabel 10 maka dapat kita susun kedalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 0,810 - 0,008(X_1) + 0,234(X_2) + 0,474(X_3)$$

Dari persamaan regresi dapat di analisa sebagai berikut:

1. Bilangan Konstan ( a ) sebesar 0,81 menunjukkan bahwa kinerja UKM di kota Surabaya adalah sebesar 0,810 jika UKM tidak memiliki pengetahuan, ketrampilan dan Kemampuan. Ini berarti bahwa UKM di Surabaya lebih banyak melakukan kegiatan usahanya berdasarkan pengalaman.
2. Nilai Koefisien Regresi untuk Variabel Pengetahuan (X-1) sebesar -0,008 menunjukkan bahwa ternyata UKM di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini tidak memerlukan adanya pengetahuan tentang berwirausaha untuk mencapai kinerja mereka, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengetahuan tentang berwirausaha mereka akan tetap exist dalam berwirausaha karena mereka lebih memperhatikan terhadap kejadian-kejadian yang mereka alami dari pada harus belajar melalui buku, sekolah atau dari sumber lainnya.
3. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Ketrampilan (X-2) sebesar 0,234, hal ini berarti bahwa apabila Ketrampilan ditingkatkan satu satuan maka kinerja UKM di Surabaya akan meningkat sebesar 0,234. namun demikian pengaruh ini tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketrampilan UKM di Kota Surabaya perlu di tingkatkan sehingga memiliki kinerja yang loebih baik dan dapat bersaing baik secara nasional maupun internasional.
4. Sedangkan untuk variabel Kemampuan (X3) memiliki pengaruh sebesar 0,474 ini artinya jika Kemampuan UKM di Surabaya ditingkatkan 1 satuan maka ada peningkatan pula terhadap kinerja UKM sebesar 0,319. Dengan demikian bahwa Kemampuan UKM sangat diperlukan jika kita ingin meningkatkan kinerja mereka.

Dari ke-tiga variabel X tersebut ternyata variabel Kemampuan memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dua variabel lainnya, hal ini dapat dilihat dari hasil analisa *Standardized Koefisien Beta* yang menunjukkan angka sebesar 0,515 dimana merupakan angka yang paling besar dibandingkan dengan variabel lain seperti Ketrampilan hanya 0,230 dan Pengetahuan hanya-0,009

#### Analisa t-test

Hasil analisa uji-t dapat digambarkan kedalam Tabel 11 dimana dari ketiga variabel X hanya satu yang tidak signifikan yaitu variabel Pengetahuan.

**Tabel 11. Hasil Analisa Uji-t**

Variabel	Uji - t	Sig.	alfa	Keterangan
X-1 (Pengetahuan)	-,090	,928	0,05	Tidak Signifikan
X-2 (Ketrampilan)	2,343	,020	0,05	Signifikan
X-3 (Kemampuan)	4,632	,000	0,05	Signifikan

Pada Tabel 11 diatas juga dapat kita lihat hasil analisa t-test dimana menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial variabel X-1 (Pengetahuan) sebesar - 0,928, dan nilai alfa sebesar 0,928, ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X-1 (pengetahuan) terhadap Kinerja UKM di Surabaya tidak signifikan karena nilai signifikansi menunjukkan angka diatas alfa 0,05.

Sedangkan pengaruh variabel X-2 (Ketrampilan) terhadap Kinerja UKM dapat dilihat dari hasil uji-t yang menunjukkan angka sebesar 2,343 dan dengan angka signifikansi sebesar 0,020, Hal ini menunjukkan bahwa angka tersebut merupakan angka yang lebih kecil dari alfa 0,05 sehingga dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan.

Variabel X3 atau Kemampuan berbisnis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Kinerja) UKM di kota surabaya karena hasil analisa uji-t menunjukkan angka sebesar 4,632 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan angka yang lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05.

#### Analisa F-test

Hasil analisa F-test seperti yang bisa kita lihat pada Tabel 12 menunjukkan bahwa hasil uji-F menunjukkan angka 47,951 dan signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan, sehingga masing-masing variabel harus diperhatikan apabila ingin meningkatkan kinerja UKM di Kota Surabaya.

**Tabel 12. Hasil Uji F**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	15,923	3	5,308	47,951	,000(a)
Residual	16,160	146	,111		
Total	32,083	149			

a Predictors: (Constant), kemamp, penget, ketramp

b Dependent Variable: kinerja

#### **Interpretasi**

Dari hasil analisa diatas maka hypothesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat di ketahui sebagai berikut:

1. Hipotesis No 1 yang menyatakan “Semakin tinggi pengetahuan SDM UKM amaka semakin tinggi pula kinerja UKM di kota Surabaya” tidak diterima atau ditolak, karena tidak terbukti kebenarannya.
2. Hipotesis No 2 yang menyatakan “Semakin tinggi ketrampilan SDM UKM di Kota Surabaya semakin tinggi pula kinerja SDM UKM di Kota Surabaya” terbukti kebenarannya, ini berarti hypothesis no 2 ini diterima.
3. Hipotesis No 3 yang menyatakan “Semakin tinggi kemampuan SDM UKM maka semakin tinggi pula kinerja UKM di kota Surabaya” dikatakan signifikan sehingga diterima karena terbukti kebenarannya.
4. Hipotesis No 4 yang menyatakan “bahwa kemampuan SDM UKM memiliki pengaruh paling dominan terhadap UKM” juga diterima, karena terbukti bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UKM di kota Surabaya.

Temuan ini juga mendukung beberapa penelitian yang telah dikaji diatas bahwa kompetensi SDM dapat mempengaruhi kinerja mereka.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diambil dari responden yang memiliki karakteristik dalam hal pendidikan mereka kebanyakan lulusan SLA, berusia rata-rata antara 25 – 40 tahun, memiliki jumlah karyawan sekitar 20 orang dan lama usaha selama 20 tahun kebawah. Responden ini diambil dari klaster usaha kecil dibawah binaan Dinas Koperasi.
2. Hasil analisa korelasi menunjukkan bahwa kompetensi SDM UKM memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja UKM. Hal ini juga didukung oleh hasil analisa determinasi.
3. Pengaruh variabel pengetahuan ternyata tidak signifikan terhadap kinerja UKM karena nilainya negatif dan sangat kecil, akan tetapi dua variabel lainnya yaitu ketrampilan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan sehingga kedua variabel ini perlu diperhatikan dalam mengembangkan meningkatkan kinerja UKM.
4. Dari hasil analisa data diketemukan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan masing-masing

memiliki pengaruh yang signifikan kecuali variabel pengetahuan yang tidak signifikan. Namun demikian jika diuji lebih lanjut secara bersama-sama ketiga variabel diatas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UKM di Kota Surabaya.

5. Dari ketiga variabel kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan pengetahuan ternyata variabel kemampuan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja UKM di kota Surabaya.

### Saran

Berdasar kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka dapat peneliti menyampaikan beberapa rekomendasi hal-hal sebagai berikut:

1. Dalam rangka mengembangkan UKM memang seharusnya memperhatikan dari segi kompetensi SDM UKM yang terlibat dalam menjalankan usaha mereka sehingga UKM bisa exsist dan dapat bersaing dengan lebih baik baik secara nasional dan global.
2. Banyak program pemerintah dalam meningkatkan UKM di Indonesia namun belum menyeluruh dalam pelaksanaan, dalam meningkatkan UKM hendaknya sangat memperhatikan dari segi kemampuan dan ketrampilan UKM sehingga memiliki kinerja yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrew J. Durbin, R. Duane Ireland, J. Clifton Williams, 1996, *Management Organization*, South-Western, West Texas.
- Fred Luthans, 1995, *Organizational Behavior*, Mc.Graw-Hill, New York.
- H. Handari Nawawi, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Husein Umar, 2003, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Heyel, Cart, 1990, *The Encyclopedia of Management and Human Resources*, Melbourne: Van Nostrand Reinhold Company, Student Edition.
- James A. F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Girbet, 1996, *Manajemen*, Prenhelindo, Jakarta.
- James W. Walker, 1992, *Human Resource Stratgy*, Mc.Graw-Hill.

- Kerlinger, Fred N. and Elazar B. Pedhazur, 1999, *Korelasi dan Analisa Regresi Berganda*, Terjemahan Nur Cahaya, Bandung.
- Lyle M. Spencer, Jr. Phc. and Signe M. Spencer, 1993, *Competence At Work Models For Superior Performance*, John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Lyle M. Spencer, Jr. Phc., 1995, *Reengineering Human Resources*, John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Marwansyah, Mukaram, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pusat Penerbit Administrasi Niaga, Bandung.
- Michael Armstrong, 1994, *Performance Management*, Kogan Page London.
- Moh. Nazir, 1983, *Metode Penelitian*, Ghalia Jakarta.
- Nie, Norman, H., 1991, *SPSS: Statistical Package For The Social Sciences*, New York, Mc.Graw Hill, Inc. Second Edition.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Stephen P. Robbins, 1998, *Perilaku Organisasi*, PT. Prenhelindo, Jakarta.
- Surya Dharma, 2002, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, Yogyakarta.
- Sakaran, Uma, 1992, *Research Methods For Bussiness: A Skill Building Approach*, New York, John Wiley Sons Inc. Scond Edition.
- Thomas F. Gilbert, 1996, *Human Competence*, HRD Press, Inc. Amherst, Massachusetts.
- Timpe A. Dale, 1991, *Memotivasi Pegawai*, PT. Elex Media Komputindo, Gramedia Jakarta.
- Tohardi Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.