



PENGARUH PENGETAHUAN, KETRAMPILAN DAN KONSEP DIRI/NILAI TERHADAP KINERJA PENGRAJIN PADA USAHA KECIL MENENGAH (UKM) SARUNG HJ FATMAWATI SAMARINDA

Anton Nurcahyo
Musdalifah

(Dosen Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Samarinda)

ABSTRAK

Sumber Daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah Organisasi. Salah satu organisasi yang ada dimasyarakat adalah Usaha Kecil menengah (UKM). Dalam pengelolaan UKM tentunya Wirausahawan memiliki masalah-masalah dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. UKM harus memperhatikan kompetensi dari para pengrajin yang terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan konsep diri/nilai. Ketiga variabel di atas tentunya sangat mempengaruhi kinerja para pengrajin.

Yang menjadi permasalahan adalah apakah pengetahuan, ketrampilan dan konsep diri/nilai berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan parsial terhadap kinerja Pengrajin UKM. Sarung Hj Fatmawati Samarinda.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan dari variabel-variabel pengetahuan, ketrampilan dan konsep diri/nilai terhadap kinerja Pengrajin UKM. Sarung Hj Fatmawati Samarinda.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan analisis korelasi dan uji F, Uji t maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : Variabel-variabel pengetahuan, ketrampilan dan konsep diri/nilai secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pengrajin UKM. Sarung Hj Fatmawati Samarinda..

Kata Kunci: Pengetahuan, Ketrampilan dan Konsep Diri dan Kinerja

PENDAHULUAN

Usaha Kecil Menengah(UKM) selalu berupaya untuk mencapai produktivitas yang tinggi, bermutu dengan memaksimalkan peranan dari Sumber Daya Manusia yang ada dalam Organisasi. Agar hal tersebut di atas dapat direalisasikan, maka setiap organisasi akan selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga diperoleh Pengrajin yang handal. Betapapun baiknya program yang disusun dan lengkapnya fasilitas yang telah tersedia tidak akan ada artinya apabila tanpa didukung oleh tenaga yang handal.

Melihat betapa pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka UKM Sarung Hj Fatmawati mengupayakan pemecahan masalah-masalah yang dihadapi organisasi. Salah satu masalah yang dihadapi adalah masalah sumber daya manusia dalam hal ini para pengrajin yang bernaung di bawah UKM Sarung Hj. Fatmawati Samarinda.

Dalam rangka meningkatkan kualitas dari para pengrajin, diperlukan tenaga kerja yang terampil, berpendidikan dan berpengalaman. Untuk mendukung pengembangan dan pemberdayaan

sumberdaya manusia di UKM. Sarung Hj Fatmawati, maka perlu didukung dengan peningkatan kinerja Pengrajin. Kinerja Pengrajin yang optimal dapat diwujudkan apabila didukung dengan kemampuan Sumber Daya Manusia yang memadai. Dimana kemampuan atau kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan konsep diri/nilai sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : *Pengaruh Pengetahuan, ketrampilan dan konsep diri/nilai terhadap kinerja pengrajin pada UKM Sarung Hj. Fatmawati Samarinda.*

Permusan Masalah

apakah variabel Pengetahuan, Keterampilan dan konsep diri/nilai berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pengrajin UKM. Sarung Hj Fatmawati Samarinda.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan dari variabel-variabel pengetahuan, ketrampilan dan konsep diri/nilai terhadap kinerja Pengrajin UKM. Sarung Hj Fatmawati Samarinda

Manfaat Penelitian

1. Sebagai dasar menentukan strategi dan kebijakan UKM. Sarung Hj Fatmawati Samarinda khususnya yang berhubungan dengan kinerja Pengrajin.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya Manusia sangat penting bagi sebuah organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan Organisasi sangatlah bergantung pada produktifitas tenaga kerja yang ada dalam organisasi. Dengan Pengaturan Manajemen Sumber Daya Manusia secara professional diharapkan pegawai bekerja secara produktif.

Menurut Mangkunegara (2007) Manajemen Sumber daya Manusia adalah merupakan Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Tulus (1993) pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Perencanaan, Pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi individu dan masyarakat.

Hasibuan (2001) memberikan pengertian manajemen Sumber Daya Manusia adalah "Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Pengrajin dan masyarakat".

Beberapa pendapat tersebut maka yang menjadi dasar pembahasan dalam manajemen Sumber Daya Manusia yaitu mengenai pengaturan peranan manusia mewujudkan tujuan yang oUKMimal. Dimana pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu tercapainya tujuan yang direncanakan.

Konsep Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut

Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

- 1). Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
- 2). Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
- 3). Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
- 4). Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
- 5). Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Konsep Pengetahuan

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Spencer dan Spencer (1993), dikutip oleh Sutoto (2004), cluster pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking* (AT), *conceptual thinking* (CT), *technical/professional/managerial expertise* (EXP)

- a. *Analytical thinking* (AT) adalah kemampuan memahami situasi dengan merincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.
- b. *Conceptual thinking* (CT) adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau

hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. CT bersifat kreatif, konseptual, atau induktif.

- C. Expertise (EXP) termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknis, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

Konsep Ketrampilan

Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai-pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Spencer dan Spencer (1993), dikutip oleh Sutoto (2004), cluster keterampilan meliputi kompetensi concern for order (CO), initiative (INT), impact and influence (IMP), dan information seeking (INFO).

- a. Concern for order (CO) merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya, khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data.
- b. Initiative (INT) merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu. Tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru.
- c. Impact and influence (IMP) merupakan tindakan membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain mau mendukung agendanya.

Information seeking (INFO) merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

Konsep Diri/Nilai

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat

yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Spencer dan Spencer (1993), dikutip oleh Sutoto (2004), cluster ini mencakup kompetensi developing others (DEV), directiveness: assertiveness and use of positional power (DIR), teamwork and cooperation (TW), team leadership (TL), interpersonal understanding (IU), dan customer service orientation (CSO).

- a. Developing others (DEV) adalah versi khusus dari impact and influence, berupa kemauan untuk mengembangkan orang lain. Esensi dari kompetensi ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya ketimbang sebuah peran formal. Bisa dengan mengirim orang ke program training secara rutin untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan perusahaan. Cara lain adalah dengan bekerja untuk mengembangkan para kolega, klien, bahkan atasan.
- b. Directiveness assertiveness and use of positional power (DIR) mencerminkan kemauan untuk membuat orang lain selaras dengan keinginannya. Di sini sang pemimpin menceritakan apa yang harus dilakukan.
- c. Teamwork and cooperation (TW) berarti kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif.
- d. Team leadership (TL) adalah kemauan untuk berperan sebagai pemimpin tim atau kelompok lain. Jadi berkaitan dengan keinginan untuk memimpin orang lain. TL lazimnya terlihat dalam posisi otoritas formal.
- e. Interpersonal understanding (IU) merupakan kemampuan untuk memahami dan mendengarkan hal-hal yang tidak diungkapkan dengan perkataan, bisa berupa pemahaman atas perasaan, keinginan atau pemikiran orang lain.

Customer service orientation (CSO) merupakan keinginan untuk menolong atau melayani pelanggan atau orang lain. Pelanggan adalah pelanggan aktual atau pelanggan akhir dari organisasi yang sama

Konsep Kinerja

Menurut Simamora (2001) Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara

langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun nonfisik.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan.

Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang yang diukur dalam satuan tertentu dan waktu tertentu.

Pengukuran Kinerja

Untuk menilai kinerja seseorang menurut Ranupandoyo dan Husnan (1994) mengemukakan bahwa "faktor-faktor yang bisa dipakai untuk penilaian adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan, kerja sama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatan, kerajinan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan dari insentif".

Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51), mengemukakan bahwa kinerja meliputi lima aspek, yaitu: (1) *quality of work*, (2) *promptness*, (3) *initiative*, (4) *capability*, (5) *communication*. Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang, dan untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja, ditetapkan:

1) "**Performance** = **ability** x **motivation**". (Mitchell dikutip dari Sedarmayanti, 2001:51).

Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

Pengertian Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Pengertian Usaha Kecil dan Menengah menurut Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag 2005) adalah industri perdagangan yang mempunyai tenaga kerja antara 5-19 orang. Menurut ILO (*International Labour Organization*), usaha kecil dan menengah adalah usaha yang mempekerjakan maksimal 10 orang dan menggunakan teknologi sederhana, aset minim dan kemampuan manajerial rendah serta tidak membayar pajak.

Haeruman (2000: 12) menyatakan bahwa tantangan bagi dunia usaha, terutama pengembangan UKM mencakup aspek yang luas, antara lain:

- Peningkatan kualitas SDM dalam hal kemampuan manajemen, organisasi dan teknologi, termasuk didalamnya skala usaha.
- Kompetensi kewirausahaan,

- Akses yang lebih luas terhadap permodalan,
- Informasi pasar yang transparan,
- Faktor input produksi lainnya, dan
- Iklim usaha yang sehat yang mendukung inovasi, kewirausahaan dan praktek bisnis serta persaingan yang sehat.

2) Fungsi dan Peran Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

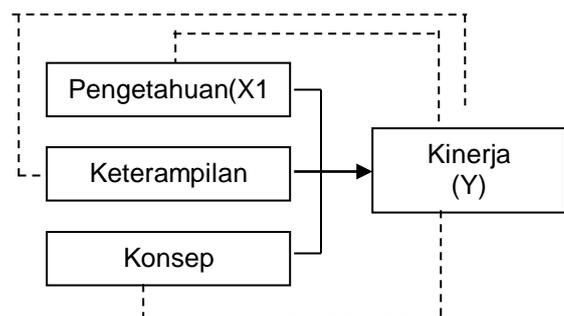
Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peran bagi perekonomian masyarakat, adapun fungsi dan peran UKM diantaranya sebagai penyedia barang dan jasa, penyerap tenaga kerja, penyedia pelatihan, pemerataan pendapatan, nilai tambah bagi produk daerah, peningkatan taraf hidup.

Kerangka Konsep Penelitian

Dalam penelitian ini kerangka pemikiran yang mendasari adalah bagaimana seorang Pengrajin dapat memiliki kinerja yang sangat tinggi. Dengan kinerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Pengrajin dapat dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu : pengetahuan, ketrampilan dan konsep diri/nilai.

Untuk lebih Jelasnya kerangka konsep pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti dapat mengemukakan Hipotesis sebagai berikut : Diduga ada Pengaruh secara parsial maupun simultan dari variabel-variabel pengetahuan, keterampilan dan konsep diri/nilai terhadap kinerja Pengrajin UKM. Sarung Hj Fatmawati.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan adalah survei dengan memberikan Kuesioner kepada responden.

Ruang Lingkup dan Lokasi penelitian

Dalam penelitian ini hanya membahas pengetahuan, ketrampilan dan konsep diri/nilai yang mempengaruhi kinerja Pengrajin UKM. Sarung Hj Fatmawati. Penelitian ini tepatnya dilakukan di UKM. Sarung Hj Fatmawati dengan para Pengrajin dijadikan responden.

Pupulasi dan pengambilan Sampel

Jumlah populasi yang ada hanya sebesar 110 orang pengrajin yang bernaung dibawah UKM Sarung Hj Fatmawati Samarinda. Peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel/responden.

Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dibedakan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan dari permasalahan dan hipotesis yang dikemukakan, maka variabel-variabel yang diteliti dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

1. Variabel bebas, dalam penelitian ini terdiri dari:
 - Pengetahuani,
 - Ketrampilan
 - Konsep diri/nilai
2. Variabel terikat, dalam penelitian ini terdiri dari:

Kinerja Pengrajin (Y) dengan indikator terdiri: dari (1) quality of work, (2) promptness, (3) initiative, (4) capability, (5) communication.

Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, membagikan kuesioner yang disusun dalam kalimat-kalimat pertanyaan, Responden diminta memberikan tanggapannya dengan memberi tanda silang atas pilihan jawaban. Jawaban dari responden yang bersifat kualitatif tersebut, diukur dengan menggunakan skala likert, dimana jawaban untuk pertanyaan diberi skor positif.

dan diukur dengan menggunakan skala likert, dimana jawaban untuk pertanyaan diberi skor positif.

Uji Validitas dan realibilitas

Menurut Ghozali (2005), Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisener yang merupakan indicator dari variable atau konstruk. Suatu kuisener dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran Reliabilitas dilakukan dengan one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau untuk mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Menurut Ghozali suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuisioner dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dalam hal ini melakukan korelasi masing-masing skor Variabel dengan total skor Variabel. Dengan mengajukan Hipotesis :

Ho = Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk/variabel

Ha = Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk/variabel

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n - 2, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Untuk menguji apakah masing-masing indikator variabel valid atau tidak dapat dibandingkan nilai correlated item-total correlation. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam hal ini akan menganalisis dengan teknik statistik dengan model regresi linier berganda dengan persamaan :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + e$$

Dimana Y = variabel dependen prestasi kerja
 X_1 adalah variabel independen Kompensasi (insentif/honor)

X_2 adalah variabel independen Kepemimpinan

X_3 adalah variabel independen Disiplin Kerja

X_4 adalah variabel independen Kemampuan Kerja

X_5 adalah variabel independen Motivasi

X_6 adalah variabel independen Kondisi Kerja

X_7 adalah variabel independen Kerjasama

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7$ adalah koefisien regresi parsial

b_0 adalah konstanta nilai yang tidak dipengaruhi oleh X

e adalah variabel pengganggu.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005) "Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (Independent). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independent. Untuk mendeteksi terjadi multikolinieritas dapat dilihat berdasarkan hasil Variance Inflation Factor (VIF). Nilai Cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai-nilai tolerant < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10".

Uji Heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2005), "Uji Heteroskedastisitas digunakan menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat penyebaran dari varian residualnya".

Uji Autokorelasi.

Menurut Ghozali (2005) Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya korelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW Test).

Uji Durbin Watson digunakan untuk menguji *autokorelasi* suatu model dengan mensyaratkan adanya intersep (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel *lag*

di antara variabel independen. Dengan pengambilan keputusan terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Pengambilan Keputusan Uji Durbin Watson

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada Autokorelasi positif	Tolak	$0 \leq d \leq dl$
Tidak ada Autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada Autokorelasi negatif	Tolak	$4-dl < d < 4$
Tidak ada Autokorelasi negatif	No decision	$4-du \leq d \leq 4-dl$
Tidak ada Autokorelasi positif atau negatif	Tidak Ditolak	$du < d < 4-du$

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara statistik dengan melalui beberapa tahapan pengujian yaitu sebagai berikut :

Uji Regresi Secara Simultan (Uji – F)

Uji statistik regresi perlu mengetahui besarnya koefisien determinan (R^2) kegunaan R^2 ini untuk mengukur besarnya sumbangan variasi variable secara bersama-sama terhadap variasi variable tergantungnya. Selanjutnya mengetahui koefisien korelasi (Multiple R).

Kegunaan R ini untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable bebas terhadap variable tergantungnya dan jika hasil R mendekati 0 (nol) maka semakin lemah hubungan antara variable bebas dengan variable tergantung.

Jadi nilai koefisien korelasi (Multiple R) akan bergerak diantar 0 sampai dengan 1 ($0 < R < 1$).

Uji statistik regresi ini masih perlu untuk mengetahui sejauhmana variable-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variable tergantungnya, artinya apakah model regresi linier berganda yang digunakan pengaruhnya signifikan atau tidak, uji yang terkait dengan hal tersebut adalah uji F. Jika ternyata $F - hitung < F - table$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Makna H_0 adalah variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variable bebas secara keseluruhan terhadap variasi variable tergantungnya. Jika $F - hitung > F - table$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, berarti dapat dikatakan variasi dari model regresi linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variable bebas secara keseluruhan terhadap variasi variable tergantungnya.

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Guna membuktikan kebenaran hipotesis kedua maka digunakan uji-t, uji-t bertujuan untuk menguji kebenaran koefisien regresi parsial. Uji-t ini, bila t-hitung < t-tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Maka H_0 adalah tidak ada pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variable tergantungnya, sedangkan makna H_a adalah ada pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variable tergantungnya. Jika t-hitung > t-tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatifnya (H_a) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa ada pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variable tergantungnya. Besarnya variable bebas terhadap variable tergantungnya ditunjukkan oleh besarnya koefisien regresi masing-masing variable bebas.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Menurut Nunally dalam Ghozali suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Setelah diadakan perhitungan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil berikut :

Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 dari seluruh variabel yaitu pengetahuan 0,674, keterampilan 0,685, konsep diri 0,775 dan kinerja 0,764 maka variabel-variabel yang dipakai adalah valid

Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah 110. Maka besarnya df dapat dihitung $110 - 2 = 108$ dengan $df = 108$ dan $\alpha = 0,05$ maka didapat r table = 0,1576.

1. Pengetahuan.
 r table = 0,1576 yang berarti bahwa r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (0.192, 0.479, 0.198 > 0,1576)
2. Keterampilan
 r table = 0,1576 yang berarti bahwa r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau

indikator tersebut dinyatakan valid (0.138, 0.164, 0.375, 0.159 > 0,1576).

3. Konsep Diri/Nilai
Nilai r table = 0,1576 yang berarti bahwa r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (0.569, 0.517, 0.644, 0.348, 0.521, 0.530 > 0,1576
4. Kinerja
Nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (0.317, 0.439, 0.709, 0.478, 0.284, 0.160, 0.501, 0.304, 0.294, 0.480, 0.643 > 0,1576).

Pengujian Multikolinearitas

Pengujian terhadap ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini, maka dilakukan dengan menggunakan cara melihat nilai tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen yang lain. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Menurut Ghozali Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Adapun pengujian secara manual adanya multikolinearitas terhadap model adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Pengujian Multikolinearitas dengan Menggunakan Nilai Tolerance dan VIF

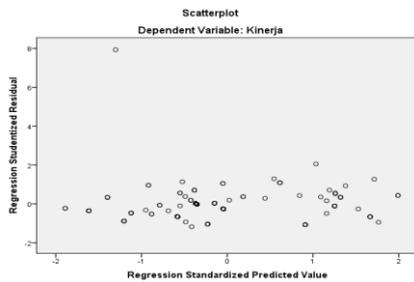
Simbol	Variabel Dependen (X)	Toleran ce	VIF
X_1	Pengetahuan	0.330	3,033
X_2	Ketrampilan	0.532	1,879
X_3	Karakteristik Pribadi/Nilai	0.567	1,765

Sumber data : Diolah dari Program SPSS

Hasil pengujian berdasarkan tabel 2 menunjukkan dari ketiga variabel independen, semua variabel independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

Pengujian Heteroskedastisitas

hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui scatter plot pada gambar 2 di bawah :



Dari gambar 2. scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar baik diatas,maupun dibawah nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi kinerja (Y) berdasarkan variabel Pengetahuan,Ketrampilan, Konsep diri/Nilai

Pengujian Autokorelasi

Uji Durbin Watson digunakan untuk menguji *autokorelasi* suatu model dengan mensyaratkan adanya intersep (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel *lag* di antara variabel independen. Dengan pengambilan keputusan terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Durbin Watson
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.945 ^a	.893	.888	14.16770	.000	2.203

Pada table 3. menunjukkan nilai *Durbin Watson* sebesar 2,203, nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan signifikansi 5%, jumlah sampel 110 dan jumlah variabel indepen 5, maka didapat ditabel *durbin watson* nilai 1,780(du). Oleh karena Nilai DW 2,203 lebih besar dari batas atas (du) 1,780 dan kurang dari 4-1,780(4-du) maka dapat disimpulkan tidak ada Autokorelasi positif atau negatif..

Regresi Berganda

Besarnya perubahan pada faktor dependen (Y) akibat perubahan pada faktor Independen (X) secara parsial dapat dijelaskan melalui persamaan regresi yang diperoleh.Dengan menggunakan program SPSS 20 diperoleh

hasil seperti yang tertera dalam tabel 4 berikut ini :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	13.289	13.445		.988	.325		
Pengetahuan	.118	.051	.130	2.322	.022	.330	3.033
Ketrampilan	.096	.040	.107	2.429	.017	.532	1.879
Konsep Diri/Nilai	.078	.035	.096	2.260	.026	.567	1.765

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 13,289 + 0,118 X_1 + 0,096 X_2 + 0,078 X_3$$

Uji F

Tabel 5. Hasil (uji f)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174341.664	3	34868.333	173.713	.000 ^b
	Residual	20875.254	104	200.724		
	Total	195216.918	109			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motif, Konsep Diri/Nilai

Berdasarkan uji ANOVA yang dapat dilihat pada table 5, maka dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 173.713 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari pada 0,05 (0,000 < 0,05) dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (173.713 > 2,37) maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Pengetahuan (X₁), Keterampilan (X₂), Konsep Diri/Nilai (X₃) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja

Uji t

Secara rinci, hasil uji t sesuai tabel 4 di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} pada variabel Pengetahuan adalah sebesar 2.322 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (2.322) > (1,6591) dan nilai signifikansinya 0,022 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Maka variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pengrajin.
- Nilai t_{hitung} pada variabel Keterampilan adalah sebesar 2.429 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (2.429) > (1,6591) dan nilai signifikansinya 0,017 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Maka variabel Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pengrajin.
- Nilai t_{hitung} pada variabel Konsep Diri/Nilai adalah sebesar 2.660 dengan tingkat

signifikansi sebesar 0,026. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (2.660) > (1,6591) dan nilai signifikansinya $0,026 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka variabel konsep diri/nilai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pengrajin.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh signifikan pengetahuan, keterampilan, konsep diri/nilai secara simultan terhadap kinerja karyawan/pengrajin, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (173.713 > 2,37).
- 2) a. Terdapat pengaruh signifikan pengetahuan terhadap kinerja karyawan/pengrajin, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.322) > (1,6591).
- b. Terdapat pengaruh signifikan Keterampilan terhadap kinerja karyawan/pengrajin, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.429) > (1,6591)
- c. Terdapat pengaruh signifikan Konsep diri/nilai terhadap kinerja karyawan/pengrajin, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (2.260) > (1,6591)

Dengan demikian baik secara simultan maupun secara parsial pengetahuan, keterampilan, konsep diri/nilai, karakteristik pribadi dan motif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin sehingga dalam penyelesaian sesuatu hal yang berkaitan dengan ketiga variable tersebut dalam usaha meningkatkan kinerja harus dilakukan secara bersama-sama.

Saran-Saran

Berdasarkan dari beberapa kesimpulan yang sesuai dengan hasil analisis data pen pengujian hipotesis statistik dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

- a. Dalam rangka meningkatkan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan/pengrajin maka pihak UKM harus memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan/pengrajin sehingga memiliki pengetahuan yang cukup berkaitan dengan bidangnya. Pihak UKM juga harus memberikan kesempatan kepada karyawan atau pengrajin untuk berkreasi sehingga akan tercipta bentuk atau model baru dari produk atau kerajinan yang dihasilkan.
- b. Dalam rangka meningkatkan Keterampilan untuk meningkatkan kinerja karyawan/pengrajin maka pihak UKM

harus mengadakan pelatihan atau workshop dimana para karyawan dapat mempraktekkan langsung tentang penggunaan alat/mesin, berlatih tentang keterampilan berkomunikasi.

- c. Dalam rangka meningkatkan Konsep diri/nilai untuk meningkatkan kinerja karyawan/pengrajin pihak UKM harus melakukan proses kepemimpinan, pengawasan dan selalu melakukan koordinasi dengan karyawan atau pengrajin sehingga kegiatan dapat dijalankan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Penerbit UKM. Refika Aditama, Bandung.
- AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaana*, Cetakan ke 7, Penerbit UKM Remaja Rosdha Karya Bandung.
- Imam Ghozali, 2005, Aplikasi Analisis, Multivariate Dengan Program SPSS, Badan Penerbit,UNDIP, Semarang.
- Haeruman, H. (2000). Peningkatan Daya saing UKM untuk mendukung Program PEL.Makalah Seminar Peningkatan Daya Saing. Jakarta: Graha Sucofindo
- Heidjrachman Ranupandojo & Suad Husnan, 1994, Manajemen Personalial, BPFE, Universitas Gajah Mada, Edisi Ke Empat, Yogyakarta.
- Henry Simamora, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke dua, STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Melayu SP Hasibuan, 2001, Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ke empat, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mohd. Agus Tulus, 1993, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Palan, R. 2007. Competency Management. Teknik Men gimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju. Bandung. , 2003. Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah, Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan. Mandar Maju. Bandung