

ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN, UPAYA DAN DUKUNGAN PIHAK EKSTENAL TERHADAP KINERJA PEMILIK USAHA PADA UKM UNGGULAN MITRA BINAAN PT. SEMEN PADANG

Putri Andam Sari Anwar dan Erni Masdupi

ABSTRACT

The aim of this research were To know how is the ability, effort and eksternal support of owner of Small-Medium scale enterprenuer in PT. Semen Padang. The Research methods used Decriptive exploratives. And the competence Variable was described as three indicators which were ability, effort and eksternal support. 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 155 respondens come from Small-Medium Scale Entrepreneur which clustered by PT. Semen Padang, and it was choosed by purposive sampling based on some criterias. The result of this research were as follows: (1) 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 ability,(2) effort and (3)Eksternal support 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 eksternal support variable was most dominanly affected to the owner performance.

Keywords: *ability, effort,eksternal support, performance.*

A. PENDAHULUAN

Usaha kecil dan menengah (UKM) merupakan kelompok usaha yang paling dapat bertahan ketika krisis ekonomi melanda Indonesia. Perkembangan jumlah UKM yang terus meningkat, tentunya akan dapat membuka lapangan kerja yang besar. UKM umumnya berbasis pada sumberdaya ekonomi lokal dan tidak bergantung pada impor, serta hasilnya mampu diekspor. Karena keunikannya, maka pembangunan UKM diyakini akan memperkuat fondasi perekonomian nasional. Perekonomian Indonesia akan

memiliki fundamental yang kuat jika UKM telah menjadi pelaku utama yang produktif dan berdaya saing dalam perekonomian nasional. Untuk itu, pembangunan koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah perlu menjadi prioritas utama pembangunan ekonomi nasional dalam jangka panjang.

Keterbatasan SDM dari segi kualitas maupun kuantitas juga disebabkan karena minimnya sumber dana untuk mengembangkan SDM tersebut. Sebagian besar usaha kecil tumbuh secara tradisional dan merupakan usaha keluarga yang

turun temurun. Di Sumatera Barat UKM sebagian besar masih dibina oleh dinas perindustrian dan perdagangan dan BUMN, salah satu BUMN yang rutin melakukan pembinaan adalah PT. Semen Padang, perusahaan daerah yang telah menjadi perusahaan multinasional. Pembinaan yang dilakukan PT. Semen Padang berupa pemberian pinjaman lunak dengan bunga ringan, promosi melalui event-event dan acara pameran, pelatihan dan pengembangan. Hal ini dilakukan PT. Semen Padang dalam rangka mewujudkan tanggung jawab sosial perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* (CSR) kepada masyarakat sekitar perusahaan seiring dengan UU no 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas. Undang-undang ini menjelaskan bahwa setiap perseroan yang menjalankan usahanya dibidang yang berkaitan dengan sumber daya alam wajib menjalankan tanggung jawab sosial terhadap lingkungannya.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan terdapat fenomena kemampuan yang terjadi yaitu dari 30 responden masih 50 % pemilik usaha yang menjalankan aktivitas usahanya sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan di awal, hal ini menunjukkan bahwa mereka bekerja masih mengikuti kebiasaan yang ada dan belum mendefinisikan pekerjaan mereka kepada suatu SOP yang baku. Terdapat 33,3 % UKM memiliki pencatatan pembukuan yang rapi dan baik, tanpa catatan yang baik, bagaimana pemilik usaha bisa mengetahui seluruh biaya

yang telah dikeluarkan telah tertutupi dari hasil penjualan. Terdapat 40 % pemilik usaha yang selalu memperbaiki produksi dan kendali mutu. Terdapat 66,7 % pemilik usaha yang focus pada usaha yang di gelutinya, hal ini bertujuan agar proses kontrol terhadap usaha mereka dapat berjalan dengan baik. 50 % pemilik usaha memiliki pelayanan terhadap konsumen mereka.

Fenomena Upaya yang dilakukan yaitu terdapat 26,7 % jenis usaha yang jalani oleh UKM berbeda atau unik, hal ini menunjukkan bahwa masih minimnya usaha yang unik dan berbeda, hal ini berhubungan dengan nilai jual produk tersebut. Berdasarkan pelatihan yang pernah diikuti, hanya 50 % dari pemilik usaha yang berinisiatif untuk menambah ilmu mereka, walaupun gratis atau berbayar, pada umumnya banyak fasilitas yang diberikan oleh pemerintah, swasta dan BUMN. Terdapat 66,7 % pemilik usaha yang sudah menawarkan sistem bonus kepada karyawannya, hal ini diharapkan mampu meningkatkan semangat dari karyawan tersebut. Mengenai tanggung jawab terhadap pekerjaannya, pemilik usaha pada umumnya memiliki 50 % karyawan yang bertanggung jawab, hal ini menunjukkan juga masih minimnya kesadaran dari karyawan. 16,7 % karyawan yang direkrut oleh pemilik usaha memiliki pendidikan dengan minimal pendidikan adalah tamat SMA, pendidikan seseorang cukup mempengaruhi pola pikir dan cara mereka mengambil sikap terhadap suatu masalah.

Fenomena dukungan pihak eksternal yang terjadi bahwa 73,3 % dari UKM terkendala dengan masalah permodalan, Pemasaran produk sangat bergantung bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Terdapat 66,7 % UKM bermasalah dengan pemasaran produknya. Ketika produk telah diproduksi dengan banyak, jika pemasarannya tidak ada maka tidak akan ada gunanya. 26,7 % pemilik usaha melakukan evaluasi usaha setiap minggunya. Ketika evaluasi minim dilakukan, maka visi dan arah kedepan perusahaan sulit untuk ditetapkan dengan baik. 73,3 % pemilik usaha mengalami komunikasi yang kurang baik dengan karyawannya. Membina komunikasi perlu dilakukan agar terjadi sinergi antara atasan dan bawahan. Sehingga proses control untuk meningkatkan kinerja mudah dilakukan.

Fenomena Kinerja yang terjadi bahwa 50 % pemilik usaha mampu membayar dengan lancar pinjaman lunak yang diberikan PT. Semen padang, dan 50 % nya lagi masih kesulitan terhadap pembayaran cicilan tersebut. 66,7 % pemilik usaha telah memberikan upah sesuai standar. Pemberian upah sesuai dengan standar upah minimum, menunjukkan bagaimana penghargaan terhadap karyawan, dan menunjukkan perhatian terhadap kehidupan karyawan tersebut, apakah pemilik usaha telah memberikan hak karyawannya. Sebanyak 33,3 % pemilik usaha merasakan dukungan pemasaran dari PT. Semen padang. Dan 3,33% yang pernah diikutkan untuk

melakukan studi banding usahanya terhadap usaha yang lebih baik atau lebih maju.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka masalah dalam penelitian ini adalah (1) Sejauhmana pengaruh kemampuan (*ability*) terhadap kinerja pemilik usaha di UKM Unggulan Mitra Binaan PT.Semen Padang. (2) Sejauhmana pengaruh upaya yang dilakukan (*effort*) terhadap kinerja pemilik usaha di UKM Unggulan Mitra Binaan PT.Semen Padang. (3) Sejauhmana pengaruh dukungan pihak eksternal (*support*) terhadap kinerja pemilik usaha di UKM Unggulan Mitra Binaan PT.Semen Padang.

B. KAJIAN TEORI

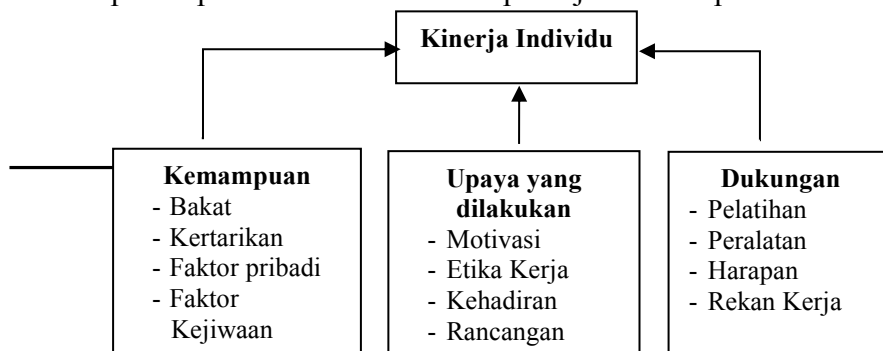
Menurut Pamungkas dalam Budiman (2006:96) bahwa kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dalam suatu unjuk kerja tertentu. Dengan kata lain, kinerja adalah suatu konsep yang menunjukkan seberapa jauh tingkat pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Sastrohadiwiryo (2003:235) pada umumnya kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan. Sedangkan menurut Dessler (2000:65) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) kemampuan, (2) motivasi, (3) perilaku kerja, (4) budaya organisasi, (5) kepuasan kerja, (6) penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, (7)

Kemampuan dalam bekerja, serta lingkungan kerja.

Menurut Anoraga (2001:34) bahwa kinerja merupakan hasil tingkah laku dalam melaksanakan suatu kegiatan. Sedangkan Simanjuntak (2005:4) mengatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu dalam suatu organisasi. Artinya, terlihat perbuatan seseorang yang berupa perilakunya atau cara seseorang dalam melaksanakan tugasnya akan dapat menghasilkan suatu produk (hasil kerja) yang merupakan wujud dari semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi.

Menurut Levbinson (1979) Unjuk kerja atau kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang

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.



Gambar 1. Komponen Kinerja Individu
Sumber Mathis and Jackson (2006)

Menurut Mathis dan Jackson (2003;34), manajemen sumber daya

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 anggangan pekerjaan.

manusia berhubungan dengan sistem rancangan format dalam suatu

organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Kunci peningkatan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas sumber daya manusia mendukung usaha organisasi yang terfokus pada tiga macam, yaitu: (1) Produktivitas, Diukur dari jumlah output per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program dan sistem manajemen. (2) Kualitas, kualitas suatu produk ataupun jasa sangat dipengaruhi oleh kesuksesan jangka panjang organisasi. Jika suatu organisasi mempunyai reputasi menyediakan barang atau jasa dengan kualitas yang jelek, maka hal ini akan mengurangi perkembangan dan kinerja organisasi tersebut. (3) Pelayanan, Sumber daya manusia seringkali terlibat pada proses produksi barang atau jasa, manajemen sumber daya manusia harus diikutsertakan pada saat merancang proses operasi. Pemecahan masalah harus melibatkan semua karyawan, tidak hanya manajer, dimana proses tersebut seringkali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kebijakan dan praktek sumber daya manusia. Pelayanan sangat penting untuk menemui ekspektasi pelanggan dan Sumberdaya Manusia harus mendukung pelayanan melalui seleksi, pelatihan dan kegiatan lainnya.

Mathis dan Jackson (2001:83) menjelaskan bahwa kemampuan adalah kemampuan alami yang melibatkan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan. Menurut Spencer (Moeheriono, 2010:2) Kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

Menurut Mathis (2006) indikator kemampuan adalah: (1) Bakat adalah kemampuan yang ada pada seseorang yang dibawanya sejak lahir, yang diterima sebagai warisan orang tua. Bakat-bakat yang dimiliki karyawan tersebut, apabila diberi kesempatan untuk dikembangkan, maka akan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Sebaiknya seorang karyawan dalam memilih bidang pekerjaan, sebaiknya melihat aspek bakat yang ada pada dirinya. Untuk itu sebaiknya karyawan tersebut mengikuti psikotes untuk mengetahui bakat sendiri. (2) Minat menurut Mathis (2006), minat adalah suatu disposisi yang terorganisir melalui pengalaman yang mendorong seseorang untuk memperoleh objek khusus, aktivitas, pemahaman dan keterampilan untuk tujuan perhatian atau pencapaian. Minat yang tinggi pada suatu pekerjaan akan memberi dampak yang baik pada kinerja karyawan. Untuk itu, seorang karyawan harus

menaruh minat yang tinggi pada suatu pekerjaan. Apabila seorang karyawan menaruh minat yang tinggi pada suatu pekerjaan, maka pekerjaan tersebut akan terselesaikan dengan baik. (3) Faktor kepribadian Menurut Robbins (2003) kepribadian merupakan jumlah total dari cara dimana seorang individu bereaksi dan interaksi dengan orang lain. Setiap orang pasti memiliki kepribadian yang berbeda. Oleh karena itu orang tersebut harus bekerja sesuai dengan kepribadiannya.

Menurut Hasibuan (2005:76) upaya adalah kemauan, kesungguhan dan semangat kerja dalam mencapai kebutuhan, sasaran, harapan dan imbalan. Menurut Robbins (2001:229) upaya (*effort*) dalam kinerja adalah probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja. Dalam teori pengharapan mengatakan seseorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik.

Menurut Mathis (2006), usaha (*effort*) adalah usaha yang dikeluarkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Usaha yang baik dipengaruhi oleh motivasi bagus dan semangat kerja yang tinggi. Seorang karyawan harus mempunyai usaha yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga menciptakan suatu kinerja yang tinggi. Usaha yang dicurahkan oleh seorang karyawan dipengaruhi oleh

motivasi, etika kerja, kehadiran dan tugas.

Menurut Mathis (2006), indikator upaya ada 4 yakni: (1) Motivasi. Mathis (2006) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins (2003) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. (2) Etika kerja. Menurut Mathis (2006), etika berhubungan dengan apa yang seharusnya dilakukan. Bagi professional SDM, ini merupakan cara dimana manajer seharusnya bertindak sehubungan dengan persoalan sumber daya manusia yang ada. Etika kerja sangat perlu diperhatikan oleh karyawan karena berpengaruh besar pada usaha yang dilakukan. (3) Kehadiran, Menurut mathis (2006), membolos kerja mungkin tampak seperti perkara kecil bagi seorang karyawan. Tetapi apabila seorang manajer membutuhkan 12 orang dalam satu unit untuk menyelesaikan pekerjaan, dan empat orang sering tidak hadir, pekerjaan unit tersebut mungkin tidak akan selesai, atau pekerja tambahan harus dikerjakan. (4) Rancangan pekerjaan, Rancangan tugas yang sulit akan membuat usaha karyawan tersebut tinggi untuk menyelesaikan tugas tersebut. Menurut Mathis (2006), para karyawan akan cenderung bisa bekerja dengan baik apabila diberi:

(a) Tanggung jawab dan otonomi kerja. Dengan diberikannya tanggung jawab dan otonom kepada karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai, sehingga akan bekerja dengan baik. (b) Keseimbangan kerja/kehidupan. Salah satu manfaat dari fleksibilitas kerja adalah ia sangat berkaitan dengan usaha pekerjaan/keluarga oleh para pemberi kerja. Program kerja/kehidupan yang diberikan oleh para pemberi kerja dapat mencakup banyak hal, seperti penjadwalan kerja yang fleksibel, pembagian kerja, atau telecommuting. Tujuan dari semua penawaran ini adalah untuk menyampaikan bahwa para pemberi kerja mengakui tantangan yang dihadapi para karyawan ketika menyeimbangkan tuntutan kerja/kehidupan. (c) Kondisi Kerja. Lingkungan kerja yang aman dimana resiko kecelakaan dan luka diperhatikan, juga turut mempengaruhi usaha karyawan.

Menurut Robbins (2001:278) dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri. Menurut Flippo (1994:97) dukungan organisasi adalah bantuan dari penerapan teknologi, manusia melaksanakan fungsi atau tugas yang menuntun kepada tercapainya sasaran yang ditentukan secara rasional. Menurut Mathis (2006), dukungan organisasi merupakan apa saja yang diberikan dan ditetapkan perusahaan untuk menunjang proses kerja. mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: a. Pelatihan

Pelatihan (training) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. b. Standar kerja. Standar kerja mendefinisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja, dan merupakan pembanding kinerja. Standar kinerja yang realistis, dapat diukur, dipahami dengan jelas, akan bermanfaat baik bagi organisasi maupun karyawannya. c. Peralatan dan teknologi. Peralatan merupakan perkakas/perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya, maka sebuah perusahaan harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung. Karyawan tersebut telah bekerja keras.

C. METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah UKM yang ada di Kota Padang dan luar kota Padang yang telah menjadi UKM unggulan yang merupakan hasil seleksi dari dinas koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat untuk dibina oleh BUMN PT. Semen Padang yaitu sebanyak 630 UKM. UKM ini merupakan UKM yang bergerak dibidang manufaktur atau industri, dengan alasan UKM ini melakukan proses produksi sehingga benar-benar diperlukan SDM yang memiliki kompetensi untuk meningkatkan kinerja UKM

tersebut. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini disesuaikan dengan analisis yang digunakan dari sampel responden yang akan diteliti harus mencapai jumlah tertentu agar benar-benar mewakili populasi. Data pada penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua jenis data yaitu : Data primer yaitu data yang berkaitan dengan kinerja pemilik usaha tentang kemampuan, upaya dan dukungan eksternal dengan menggunakan angket yang diisi oleh responden. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi dan studi kepustakaan.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada para pemilik usaha di UKM yang menjadi responden pada penelitian ini. Data ini merupakan jawaban responden yang akan dianalisis secara statistik..

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi linear berganda merupakan salah satu teknik statistik untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Tujuan menggunakan analisa regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan, upaya dan dukungan eksternal terhadap kinerja UKM mitra binaan PT. Semen Padang. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian. Dapat dibuat persamaan regresi antara variabel

bebas terhadap variabel terikat yang memperlihatkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

$$Y=0,520 + 0,132x_1+0,166x_2+0,620x_3$$

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pemilik usaha pada UKM binaan PT. Semen Padang.

Berdasarkan analisis yang telah dihitung dari pengujian analisis regresi linear berganda pada variabel kemampuan ditemukan nilai koefisien bertanda positif sebesar 0,132. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kemampuan (X1) satu satuan maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,132. Dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Begitupun juga dibandingkan dengan koefisien variabel lainnya kemampuan (X1) memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan variabel Upaya (X2) dan dukungan pihak eksternal. Kemampuan dapat meningkatkan kinerja seorang pemilik usaha karena kemampuan merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seorang individu yang berkaitan dengan kinerja individu tersebut, hal ini sesuai dengan teori Spencer (Moehariono, 2010:2) Kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di

tempat kerja pada situasi tertentu. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Ardiana (2010) dan pratiwi (2010), bahwa terdapat pengaruh variabel kemampuan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Upaya yang Dilakukan terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian analisis regresi linear berganda pada variabel upaya ditemukan bahwa variabel upaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya ketika pemilik usaha memiliki upaya (*effort*) yang dilakukannya bagus, maka kinerja yang dihasilkan dari pemilik usaha tersebut juga akan meningkat. Berdasarkan nilai koefisien yang dihasilkan pada uji regresi linear berganda yaitu sebesar 0,166 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa upaya (X2) yang dilakukan oleh pemilik usaha mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan upaya (X2) yang dilakukan satu satuan maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,166 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Jika dibandingkan dengan koefisien variabel lainnya variabel upaya (X2) memiliki nilai koefisien yang lebih tinggi dari variabel kemampuan (X1) dan lebih rendah dari variabel dukungan pihak eksternal (X3).

Terdapatnya pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja sesuai dengan pendapat Robbins (2001:229) upaya (*effort*) dalam kinerja adalah probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan

mendorong kinerja. Dalam teori pengharapan mengatakan seseorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik. Menurut penelitian sebelumnya oleh pratiwi (2010), juga mengatakana terdapat pengaruh variabel Usaha terhadap kinerja.

3. Pengaruh Dukungan Pihak Eksternal terhadap Kinerja.

Berdasarkan pengujian analisis regresi linear berganda pada variabel dukungan pihak eksternal ditemukan bahwa variabel dukungan pihak eksternal (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya ketika pemilik usaha mendapatkan dukungan dari pihak eksternal yang bagus maka kinerja yang dihasilkan dari pemilik usaha tersebut juga akan meningkat. Berdasarkan nilai koefisien yang dihasilkan pada uji regresi linear berganda yaitu sebesar 0,620 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa dukungan pihak eksternal (X3) yang diperoleh oleh pemilik usaha mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan dukungan pihak eksternal (X3) satu satuan maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,620 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Jika dibandingkan dengan koefisien variabel lainnya variabel dukungan pihak eksternal (X3) memiliki nilai koefisien yang lebih besar dari variabel kemampuan (X1) upaya (X2). Hal ini memiliki arti bahwa dukungan pihak eksternal (X3),

memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja (Y). Saat ini sebagian besar mitra binaan PT. Semen Padang memiliki ketergantungan yang cukup besar terhadap PT. Semen Padang sebagai bapak angkat mereka. PT. Semen Padang memberikan binaan yang sangat besar dalam bidang pembiayaan dan promosi, sehingga perputaran produk dan masukan bagi masing-masing UKM juga mengalami peningkatan. Pembinaan yang dilakukan PT. Semen Padang diharapkan menghasilkan UKM yang maju dan mandiri. Sehingga mereka bisa memasarkan sendiri produknya lebih luas lagi ke wilayah lain dan memiliki kemandirian pembiayaan sendiri.

Terdapatnya pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja sesuai dengan pendapat Simanjuntak (2005), kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja. Menurut penelitian sebelumnya oleh pratiwi (2010), juga mengatakana terdapat pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap kinerja

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga variabel (Kemampuan, Upaya dan Dukungan pihak Eksternal) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pemilik usaha pada UKM binaan PT. Semen Padang. Kemampuan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pemilik usaha pada UKM binaan PT. Semen Padang.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka penulis memberikan saran kepada pemilik usaha agar dapat meningkatkan kinerjanya agar usaha yang sedang dijalani dapat terus berkembang dan menjadi perusahaan berskala besar. pemilik usaha mempertahankan kualitas produk dengan model yang unik dan berbeda, agar nilai dari produk yang dihasilkan menjadi lebih tinggi. pemilik usaha lebih giat lagi mencari peluang untuk usaha yang sedang dijalankannya, seperti menambah modal dengan sumber pemodalan yang lebih ringan bunganya, meningkatkan promosi terhadap produk sehingga dapat memperluas cakupan pasar sehingga penjualan yang diperoleh juga semakin meningkat.

PT. Semen Padang merupakan BUMN yang peduli dengan lingkungan disekitarnya, melalui program CSR nya memberikan bantuan kepada usaha-usaha yang telah dibinanya. Untuk itu sebagai UKM binaan PT. Semen Padang sebaiknya pemilik usaha selalu membina hubungan baik dengan PT. Semen Padang itu sendiri, sehingga apabila terdapat kendala dalam

menjalankan usahanya dapat melakukan sharing atau konsultasi. Sehingga usaha yang dijalankan dapat berkembang sesuai dengan perubahan zaman yang begitu cepat yang terjadi saat ini. Untuk kedepannya diharapkan UKM binaan PT. Semen Padang menjadi UKM yang mandiri tanpa ada ketergantungan dengan pembinanya. Sehubungan dengan akan berlakunya Masyarakat Ekonomi Asean 2015, diharapkan Usaha Kecil di Indonesia dapat tumbuh menjadi usaha besar dan mampu bersaing sampai ke dunia internasional.

F. DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardiana, Brahmayanti (2010), *Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya* : Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, VOL.12, NO. 1, Maret 2010: 42-55
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Flippo, Edwin. P.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Keenam*. Jakarta : Erlangga.
- Idris. (2008). *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS, Edisi Revisi III*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. *Organization*. 1987. Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, AA. Anwar, Prabu. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2001. *Human Resources Management*, Edisi sembilan, Penerbit Salemba Empat.
- Pratiwi 2010. *Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja*. jurnal.widyamangala.ac.id
- Riduwan. (2005). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P, Stephen & Coulter Mary. 2010. *Manajemen. Edisi ke 10*. Jakarta: Erlangga.
- Sardiman. (2003). *Interaksidan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Slamet. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1995. Semarang : Program Pasca Sarjana Universitas Slamet Riyadi.

Strauss, George. *Manajemen Personalia*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Presindo.

Sugiyono. (2009). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. 2007. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada