

SUKIRMAN

PENELITIAN DASAR



Sukirman

PENELITIAN DASAR



PENELITIAN DASAR

Penulis : Sukirman

ISBN : 978-623-89039-3-1

Editor:

Dr. Dyah Palupiningtyas, S.E., M.Si

Penyunting:

Indra Ava Dianta

Penerbit :

Yayasan Drestanta Pelita Indonesia

Anggota IKAPI No. 276/Anggota Luar Biasa/JTE/2023

Redaksi:

Jl. Kebon Rojo Selatan 1 No. 16, Kebon Batur.

Mranggen, Demak

Tlpn. 081262770266

Fax . (024) 8317391

Email: isbn@yayasandpi.or.id

Cetakan I, April 2024

© Sukirman

Hak Cipta dilindungi oleh UU

KATA PENGANTAR

Terima kasih dan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa berkat rahmat dan karunia-Nya, penulisan buku **PENELITIAN DASAR** dapat terselesaikan dengan baik. Buku ini diharapkan mampu menjadi penggerak para peneliti terutama dalam mengembangkan keilmuannya, agar bisa menjadi penemu teori-teori baru demi terwujudnya pengembangan ilmu pengetahuan secara global. Tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan tatanan terhadap perubahan teknologi mengakibatkan pertumbuhan keilmuan perlu didukung dan dikuatkan berdasarkan budaya meneliti dengan harapan mampu menciptakan perubahan baru dalam persaingan internasional.

Konsep profesionalisme sangat dibutuhkan dalam menuju keberhasilan pengembangan penelitian, oleh karena itu dibutuhkan kekuatan dalam pengelolaan riset baik dari sisi manajemen maupun keilmiahannya agar penelitian tidak mati secara perlahan-lahan akibat tidak ditemukannya hasil yang bermakna bagi masyarakat pada umumnya. Keberanian untuk tumbuh dan berkembang serta menciptakan temuan-temuan baru dari para peneliti sangat dibutuhkan untuk dapat memajukan perubahan dunia secara konsisten.

Selain itu, dengan adanya profesionalisme penelitian maka pertumbuhan ilmu pengetahuan akan semakin meningkat dan akibatnya perubahan dunia sangat begitu cepat, sehingga dapat mengembangkan dan meningkatkan kegiatan bidang pengetahuan, serta mampu menciptakan temuan-temuan baru. Atas dasar keterbatasan kemampuan penulis, maka saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan buku ini. Penulis berharap buku ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya.

Semarang, April 2024
Penyusun,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
I PENDAHULUAN.....	1
1 Latar Belakang Masalah.....	1
2 Gap Riset.....	2
3 Rancangan Judul.....	3
4 Rumusan Masalah.....	4
5 Tujuan Penelitian.....	4
6 Manfaat Penelitian.....	5
7 Tugas 1.....	7
II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
1 Peneliti Terdahulu.....	8
2 Kajian Pustaka.....	10
3 Pengaruh Antar Variabel.....	26
4 Peeliti terdahulu.....	32
5 Kerangka Pemikiran.....	36
6 Tugas 2.....	39
III METODE PENELITIAN.....	40
1 Teori Dasar Penelitian.....	40
2 Penerapan Metode Penelitian.....	44
3 Populasi dan Sampel.....	48
4 Pengumpulan Data.....	49
5 Pengolahan Data.....	49
6 Analisis Data.....	56
7 Tugas 3.....	60
IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
1 Deskripsi Respdnen.....	64
2 Penyajian Data.....	65
3 Analisis Data.....	73
4 Pembahasan.....	85
V PENUTUP.....	93
1 Contoh MSDM 1.....	112
2 Contoh MSDM 2.....	114
3 Contoh Kewirausahaan.....	116
4 Contoh Keuangan.....	117
LAMPIRAN	
1 Contoh Format Proposal Penelitian.....	125
2 Contoh 1.....	125
3 Contoh 2.....	127
4 Contoh 3.....	129

5	Contoh Format Laporan Penelitian.....	131
6	Contoh 1.....	131
7	Contoh 2.....	133
8	Contoh Template Jurnal Nasional.....	135
9	Contoh Template Seminar Nasional.....	139
5	Contoh Template Seminar Internasional 1.....	144
6	Contoh Template Seminar Internasional 2.....	146
7	Contoh Makalah Jurnal Nasional.....	150
8	Contoh Jurnal Internasional.....	172

BAGIAN I PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bagian pertama dalam penyusunan skripsi/tesis atau laporan karya tulis lainnya yang berisi jawaban apa dan mengapa penelitian itu perlu dilakukan. Bagian ini memberikan gambaran mengenai topik penelitian yang hendak disajikan, sehingga pendahuluan memuat latar belakang masalah/fenomena/gejala, rumusan masalah, dan tujuan penelitian.

1.1 Latar Belakang Masalah

Latar belakang masalah merupakan bagian dari pendahuluan yang berisi tentang permasalahan/fenomena/gejala mengapa peneliti memilih judul penelitian yang akan diteliti. Latar belakang masalah membawa peneliti seperti detektif yang sedang mengamati situasi lingkungan tempat kejadian perkara. Tujuannya agar dapat menemukan alasan memilih judul penelitian, sehingga peneliti dapat mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku tetapi belum efektif pada pelaksanaannya, atau dapat juga mengacu pada krisis ideologi, ekonomi, sosial, politik, budaya, pertahanan dan keamanan. Latar belakang diakhiri dengan kalimat kunci yang menekankan pentingnya masalah tersebut untuk segera diteliti dan dampaknya jika penelitian tidak dilakukan. Menjadi acuan peneliti yang perlu diperhatikan bahwa latar belakang masalah yang ada pada proposal harus ada pada laporan penelitian termasuk pada kesimpulan dan saran.

Contoh masalah:

Kedisiplinan pegawai rendah.

Kinerja pegawai tidak sesuai dengan standar operasional prosedur.

Motivasi karyawan kurang.

Daya saing produk rendah.

Pendidikan dan pelatihan pegawai kurang mengena.

Konsumen tidak puas terhadap produk yang dipasarkan.

Tingkat promosi produk rendah.

Kualitas layanan terhadap konsumen rendah.

Dan sebagainya.

Disajikan dalam bentuk data atau narasi secara kuantitatif akan lebih mudah untuk menggambarkan permasalahan yang ada pada Lembaga atau

organisasi yang akan diteliti. Selain itu juga didukung dengan adanya teori tentang permasalahan tersebut termasuk hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahan yang ada.

1.2 Gap Riset.

Gap riset paling mudah dibuktikan dengan adanya dua penelitian atau lebih yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dengan menunjukkan perbedaan hasil.

Contoh MSDM:

Hasil penelitian Robiatul (2017) menunjukkan bahwa kompensasi **berpengaruh** terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Artana (2016) menunjukkan bahwa kompensasi **tidak berpengaruh** terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Chanutomo dan Abadi (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan **tidak berpengaruh** signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna, et al, (2014), yang menyatakan bahwa kepemimpinan **berpengaruh** signifikan terhadap kinerja karyawan.

Contoh keuangan:

Penelitian Raffiu Oyesola (2017) menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap opini audit going concern. Sedangkan Ghea Windy (2016) menunjukkan bahwa profitabilitas tidak berpengaruh terhadap opini audit going concern.

Penelitian tentang opini audit going concern di Indonesia masih menjadi obyek penelitian yang penting dan menarik, karena opini audit going concern menjadi faktor pemicu para investor dalam pengambilan keputusan investasi dan juga para kreditor dalam meminjamkan dananya dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dari aktivitas perusahaan.

Contoh kewirausahaan:

Menurut hasil penelitian Abdullah (2017) menunjukkan bahwa program ketrampilan kewirausahaan tidak berpengaruh pada kemampuan kewirausahaan mahasiswa dan memiliki efek negatif pada motivasi berwirausaha. Sedangkan menurut hasil penelitian Ali (2015) menyatakan bahwa ketrampilan

kewirausahaan secara internal dan eksternal mempengaruhi motivasi berwirausaha dalam kehidupan berwirausaha. Berarti faktor internal dan eksternal merupakan faktor yang dapat mendorong namun juga faktor yang menarik seseorang dalam hal ini yaitu menumbuhkan motivasi berwirausaha.

1.3 Rancangan Judul.

Setelah menemukan masalah dalam penelitian dan merujuk pada peneliti terdahulu melalui gap riset, maka disusunlah rancangan judul penelitian. Semua permasalahan yang sudah diidentifikasi diformulasikan menjadi variable yang saling berhubungan, sehingga kemungkinan akan terjadi hubungan antar variable yang saling mempengaruhi atau sebaliknya justru bertentangan.

Contoh MSDM:

Analisis pengaruh *reward* dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan melalui loyalitas karyawan pada PT. Maju Makmur Kudus.

Atau

Peningkatan prestasi kerja karyawan melalui reward dan kepemimpinan dengan loyalitas karyawan sebagai mediasi pada PT. Maju Makmur Kudus.

Contoh Keuangan:

Analisis kondisi keuangan, *disclosure* dan profitabilitas terhadap opini audit *going concern* (Studi kasus pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di BEI periode 2014-2018).

Contoh Kewirausahaan:

Analisis pengaruh ketrampilan kewirausahaan dan jiwa kewirausahaan terhadap minat berwirausaha melalui motivasi berwirausaha (studi pada mahasiswa keterampilan wajib kewirausahaan Universitas Muria Kudus).

Atau:

Peningkatan minat berwirausaha melalui ketrampilan berwirausaha, jiwa kewirausahaan dan motivasi berwirausaha.

Contoh Pemasaran:

Analisis pengaruh kepercayaan konsumen, persepsi kemudahan penggunaan transaksi dan pengalaman berbelanja terhadap minat beli pada penjualan online shopee.

1.4 Rumusan masalah.

Rumusan masalah dan latar belakang masalah berkaitan, pada latar belakang masalah diuraikan masalah yang timbul dan di rumusan masalah adalah pertanyaan yang bisa menjawab permasalahan. Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang berkaitan dengan apa yang akan menjadi pembahasan atau penyelesaian masalah.

Merumuskan sebuah rumusan masalah perlu memperhatikan pengertian dari 5W dan 1H yaitu bentuk pertanyaan berupa apakah, siapa, mengapa, dimana dan bagaimana, tetapi yang paling banyak digunakan adalah apakah dan bagaimana. Rumusan masalah memperkuat latar belakang masalah, sehingga diharapkan akan membuktikan bahwa hubungan antar masalah yang diwujudkan dalam bentuk variabel akan mudah dibuktikan. Sebelum membuat pertanyaan penelitian sebaiknya menyusun narasi tentang permasalahan yang sudah ada sebelumnya secara singkat sebagai dasar untuk menurunkan rumusan masalah.

Contoh:

Apakah Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai?

Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada RS Panti Rini Yogyakarta?

Bagaimanakah pengaruh jiwa kewirausahaan terhadap minat berwirausaha pada mahasiswa prodi manajemen Universitas Muria Kudus?

1.5 Tujuan penelitian.

Menentukan tujuan penelitian didasarkan pada rumusan masalah yang sudah ada, sehingga untuk mewujudkan tujuan tergantung pada inti dari peneliti itu sendiri mau diarahkan kemana. Sehingga seringkali tujuan penelitian dikaitkan dengan menguji, menganalisis, membuktikan, mengembangkan dan masih banyak lagi tujuan yang akan dicapai oleh peneliti. Tujuan penelitian adalah suatu

indikasi ke arah mana, atau data informasi apa yang akan dicari melalui penelitian itu.

Tujuan penelitian dirumuskan dalam bentuk pernyataan konkrit, dapat diamati (*observable*) dan dapat diukur (*measurable*). Biasanya tujuan penelitian dibedakan menjadi dua yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan khusus pada hakikatnya adalah penjabaran dari tujuan umum. Apabila tujuan umum suatu penelitian tidak dapat atau tidak perlu dispesifikasikan lagi, maka tidak perlu adanya tujuan umum dan tujuan khusus, cukup dibuat “tujuan penelitian” saja.

Contoh:

Menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada RS Panti Rini Yogyakarta.

Menganalisis pengaruh jiwa kewirausahaan terhadap minat berwirausaha pada mahasiswa prodi manajemen Universitas Muria Kudus.

1.6 Manfaat penelitian.

Manfaat penelitian terdiri dari dua bagian yaitu yang pertama manfaat teoritis, dan yang kedua manfaat praktis. Manfaat teoritis berkaitan dengan teori apa yang akan ditemukan dalam penelitian ini, sedangkan manfaat praktis merupakan temuan yang akan menjadi sumbangan atau pertimbangan pada lembaga/institusi, managerial, karyawan, atau *stake holder* sehingga diharapkan merupakan solusi untuk menjadi lebih baik bagi lembaga dimasa yang akan datang.

Contoh manfaat teoritis:

Hasil peneitan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam mengembangkan ilmu manajemen dan mampu menjadi referensi peneliti berikutnya terhadap aspek-aspek kinerja pegawai, kompensasi, pendidikan dan pelatihan serta kepuasan kerja.

Temuan ini diharapkan dengan meningkatnya *reward* dan kepemimpinan yang kuat akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan prestasi kerja karyawan, selain itu dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

Contoh manfaat praktis:

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi manajemen PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk pihak manajemen dalam meningkatkan prestasi kerja dan loyalitas karyawan melalui *reward* dan kepemimpinan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Kecamatan Guntur Kabupaten Demak dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kinerja kader posyandu Balita.

TUGAS 1

1. Susunlah suatu permasalahan yang ada pada sebuah lembaga/ institusi/organisasi (sekurang-kurangnya 4 permasalahan), yang ada kaitannya antara permasalahan yang satu dengan lainnya.
2. Tunjukkan permasalahan tersebut dalam bentuk data bisa grafik, tabel, persentase atau lainnya.
3. Carilah jurnal pendukung sekurang-kurangnya 5 (lima) untuk jurnal nasional terindeks dan 3 (tiga) untuk jurnal internasional terindeks yang ada kaitannya dengan permasalahan tersebut.
4. Susunlah dua judul penelitian yang sesuai dengan permasalahan tersebut.
5. Susunlah rumusan permasalahan penelitian sesuai dengan judul tersebut.
6. Susunlah tujuan penelitian berdasarkan permasalahan yang sudah saudara temukan.
7. Buatlah manfaat penelitian berdasarkan judul yang sudah saudara susun baik manfaat secara teoritis maupun praktis.

BAGIAN II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka atau biasa juga disebut *literature* merupakan bagian yang sangat penting dari sebuah proposal atau laporan penelitian, karena pada bab ini juga diungkapkan pemikiran atau teori-teori yang melandasi dilakukannya penelitian. Tinjauan pustaka dapat diartikan sebagai kegiatan yang meliputi mencari, membaca dan menelaah laporan-laporan penelitian dan bahan pustaka memuat teori-teori relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tujuan melakukan tinjauan pustaka adalah:

- a. Mengembangkan pemahaman dan wawasan yang menyeluruh tentang penelitian-penelitian yang pernah dilakukan dalam suatu topik,
- b. membatasi masalah dan ruang lingkup penelitian,
- c. menemukan variable-variabel penelitian yang penting,
- d. menentukan hubungan antar variable penelitian,
- e. mengetahui apa yang pernah dilakukan dalam penelitian sebelumnya
- f. menentukan apa yang perlu diteliti sekarang,
- g. menghindari pendekatan yang steril atau tidak menghasilkan temuan yang berarti,
- h. merangkum pengetahuan yang berkaitan dengan topik penelitian,
- i. menemukan penjelasan yang dapat membantu dalam menafsirkan data penelitian.

Terdapat beberapa jenis sumber pustaka, diantaranya: media cetak, Buku Acuan (*General References*), Sumber Pustaka Primer, mengenai kegiatan penelitian yang telah dilakukan, Sumber Pustaka Sekunder, setiap publikasi yang disusun oleh seorang penulis yang bukan pengamat langsung atau partisipan dalam kegiatan yang digambarkan dalam pustaka tersebut, Media elektronik, Mencari informasi di internet, Tiranti dan cara akses (telnet, FTP, dan browser).

2.1 Peneliti Terdahulu.

Mengacu pada judul yang sudah ada, maka peneliti mencari temuan penelitian sebelumnya sebagai pijakan untuk melakukan penelitian selanjutnya,

sehingga terjadi kesinambungan antara peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan.

Contoh MSDM:

Judul: Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja, Peralatan Kerja dengan Keselamatan Kerja sebagai Mediasi Pada Bagian *Secondary* Oasis PT. Djarum Kudus.

Penelitian sebelumnya:

Mardi Astutik (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Usaha Bersama”. Hasil penelitian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Secara bersama-sama kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet serta Victor P.K. Lengkong (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado”. Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Veronica Mugista Aji Juwitasari, Mochammad Al Musadieg, Arik Prasetya (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan)”. Pada penelitian ini menggunakan uji hipotesis yang terdiri dari uji F, dan uji t. Berdasarkan hasil pengujian baik secara parsial maupun simultan terbukti bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Merysa Anjani, Hamidah Nayati U Utami, Arik Prasetya (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Iriani Ismail (2016) melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN persero Pamekasan)”. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kelengkapan alat kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. PLN dan disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. PLN (persero) Pamekasan.

Contoh Keuangan:

Syamsuri Rahim (2016), Indra Kusuma (2018) dan Astri (2019) yang menyatakan bahwa kondisi keuangan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap opini audit going concern.

Randy Harris dan Wahyu Merianto (2015), Jamaluddin M (2018) dan Pingka Nadia (2019) yang menyatakan bahwa disclosure berpengaruh negatif dan signifikan terhadap opini audit going concern.

Contoh Kewirausahaan:

Wahjosumidjo (2014) menyatakan bahwa ketrampilan kewirausahaan berpengaruh terhadap motivasi berwirausaha. Mendukung hasil tersebut Rusdiana (2014), menunjukkan dalam penelitiannya bahwa ketrampilan kewirausahaan secara parsial mempengaruhi motivasi berwirausaha.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kuratko dan Suryana (2016) menunjukkan bahwa jiwa kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi berwirausaha.

Menurut Micozzi (2014) menyatakan bahwa ketrampilan kewirausahaan berpengaruh terhadap minat berwirausaha. Pernyataan ini didukung oleh Mohamad et al. (2015) yang menyatakan bahwa ketrampilan kewirausahaan berpengaruh terhadap minat berwirausaha.

2.2. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berisi tentang teori-teori yang sudah ada sebelumnya, diambil dari media cetak, Buku Acuan (*General References*), Sumber Pustaka Primer, Sumber Pustaka Sekunder, Media elektronik, dan sebagainya. Dikembangkan berdasarkan permasalahan dan judul yang akan dilakukan penelitian. Usahakan sumber pustaka yang digunakan tidak lebih dari 10 tahun sejak penelitian dilakukan.

Contoh MSDM:

Judul: **ANALISIS PENGARUH *REWARD* DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI LOYALITAS PADA SIGARET KRETEK MESIN PT. NIKORAMA CITRA TOBACCO KUDUS.**

Kajian teori:

2.2.1 Pengertian *Reward*

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:106) *esteem or status needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Sedarmayanti (2014:235) berpendapat bahwa penghargaan adalah mencakup faktor rasa hormat internal seperti: harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat. Eksternal seperti: status, pengakuan, dan perhatian.

Reward atau penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap (Nitisemito, 2011:87).

2.2.1.1 Fungsi *Reward*

Fungsi *reward* dalam sebuah perusahaan dapat diuraikan sebagai berikut (Kawulur, et al, 2018):

- a. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- b. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- c. Bersifat universal atau menyeluruh.

2.2.1.2 Tujuan *Reward*

Tujuan pemberian *reward* sebuah perusahaan dapat diuraikan sebagai berikut (Gibson, 2008:169):

- a. Menarik (*Attract*) *reward* harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.
- b. Mempertahankan (*Retain*) *reward* juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.
- c. Memotivasi (*Motivate*) *reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

2.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya *reward* antara lain (Enrur, et al, 2017):

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan organisasi
- c. Organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres
- f. Biaya hidup
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan

2.1.2 Indikator *Reward*

Indikator *reward* antara lain (Enrur, et al, 2017):

a. Gaji

Gaji ataupun upah (*wages*) secara umum berkaitan dengan tarif atas waktu kerja per jam dimana semakin lama bekerja akan semakin besar jumlah upah yang diperoleh.

b. Promosi

Penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

c. Bonus

Uang yang dibayarkan kepada karyawan sebagai tambahan tanpa memperhitungkan upah aktual seseorang.

d. Apresiasi

Bentuk kepedulian dan rasa menghargai perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan yang sifatnya tersistem atau ada aturannya.

e. Pengakuan

Bentuk kepedulian perusahaan untuk mengakui karyawan sebagai karyawannya yang telah mencapai suatu hal yang sifatnya mendadak atau tidak terfikirkan sebelumnya.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan dalam organisasi (Hasibuan, 2014:170).

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartono, 2010:18).

Menurut Veitsal Rivai dan Deddy Mulyadi (2010:2), dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

2.2.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan yang disebutkan Sugiyarto (2017) antara lain:

- a. Memberikan keputusan terhadap kebutuhan para bawahan
- b. Menyusun jalur dan memberikan pedoman untuk mencapai tujuan perusahaan
- c. Menghilangkan hambatan – hambatan
- d. Mengubah tujuan karyawan agar bermanfaat secara organisasi.

2.2.3 Dimensi Kepemimpinan

Dimensi dalam seorang pemimpin yang disebutkan Sugiyarto (2017) antara lain:

- a. Kemampuan Dalam Mengambil Keputusan

Kompetensi kemampuan adalah kecakapan untuk melaksanakan tugas kepemimpinan dengan sukses. Tugas utama pemimpin adalah mengambil keputusan secara efisien, efektif, cepat dan tepat. Pemimpin juga harus memiliki kecakapan teknis, kecakapan skill atau konsep skill dan kecakapan spiritual.

b. Kemampuan Berkomunikasi

Komunikasi dapat di definisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antar manusia dan mesin. Efektifitas komunikasi meliputi :

- 1) Keterbukaan, yaitu keinginan untuk terbuka dan menanggapi secara jujur lawan bicara.
- 2) Empati, artinya mencoba merasakan perasaan yang sama dengan lawan bicara.
- 3) Dukungan, yaitu mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya sekedar mengangguk.
- 4) Kepositifan yaitu selalu menjaga perasaan positif terhadap orang lain.
- 5) Kesamaan yaitu karena semua manusia tidak sama, maka komunikasi semakin lebih efektif.

c. Kemampuan Memotivasi

Menurut Teori X dan Y Mc Gregor, manusia yang menganut teori X pada dasarnya manusia atau pekerja itu malas, maka pemimpin harus mampu memberikan motivasi dan mengarahkan.

Teori Y memandang bahwa setiap orang pada dasarnya baik dan rajin bekerja, sehingga pemimpin lebih banyak medelegasikan pekerjaan kepada mereka. Menurut Abraham Maslow lebih banyak meneliti motivasi dari segi urutan prioritas kebutuhan dalam manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya di mulai dari yang paling mendasar yaitu kebutuhan fisiologis (kelangsungan hidup, sandang pangan, rasa aman, rasa memiliki, harga diri dan aktualisasi diri) secara pirimidial.

d. Kemampuan Memimpin

Empat bidang kompetensi kepemimpinan:

- a. Kemampuan mengelola orang atau pengikutnya.
- b. Kemampuan menyampaikan maksud dan mengkomunikasikan visi dan misi dan sasaran atau target yang akan di capai.
- c. Kemampuan mengelola kepercayaan.
- d. Mengenali berbagai kelebihan, kekuatan dan kecakapan anggotanya dan di manfaatkan secara efektif.

2.2.4 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan dapat dilihat dari hal-hal berikut ini (Cahyadi, 2016).

a. Bersifat adil

Pemimpin harus seimbang atau tidak berat sebelah dan selalu berpihak pada kebenaran.

b. Memberi sugesti

Memberikan pengaruh dan menggerakkan hati bawahannya sehingga tercipta kekompakan pada anggota organisasi.

c. Mendukung tujuan

Memberikan sokongan penuh kepada para anggota sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

d. Katalisator

Katalisator dapat berupa seseorang atau sesuatu yang menyebabkan terjadinya perubahan dan menimbulkan kejadian baru atau mempercepat suatu peristiwa.

e. Menciptakan rasa aman

Menciptakan rasa aman ketika bekerja, sehingga bawahan tidak perlu merasa cemas, takut maupun tertekan.

f. Sebagai wakil organisasi

Menjadi seorang leader berarti menjadi wakil dari sebuah organisasi, karena itulah pemimpin harus bersifat tanggung jawab pada jabatannya.

g. Sumber inspirasi

Membina kepercayaan terhadap sekitarnya dan selalu melakukan yang terbaik agar selalu menjadi panutan bagi sekitarnya.

h. Bersikap menghargai

Menghargai berarti tidak memandang rendah usaha orang lain, saling menghargai ide/gagasan dan mempertimbangkan bahwa orang lain sama bernilainya seperti kita.

2.3 Loyalitas Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela

organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2014:95).

Loyalitas kerja karyawan, menurut Steers & Porter dalam Mardalis (2012:64), akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

2.3.2 Manfaat Loyalitas Kerja Karyawan

Manfaat loyalitas kerja karyawan terhadap suatu perusahaan adalah sebagai berikut ini (Sungkono dan Dewi, 2017).

- a. Mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan
- b. Merasa memiliki terhadap perusahaan
- c. Tetap bertahan dalam perusahaan
- d. Meningkatkan kinerja untuk kesinambungan perusahaan
- e. Dapat meningkatkan motivasi yang tinggi
- f. Dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas

2.3.3 Aspek-aspek Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan karyawan maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas kerja karyawan yang terdapat pada individu menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan sebagai berikut ini (Sungkono dan Dewi, 2017).

- a. Taat pada peraturan.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi.
- c. Sikap Kerja

2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan

Terdapat 4 faktor yang mempengaruhi loyalitas seorang karyawan sebagai berikut ini (Kawulur, et al, 2018).

- a. Karakteristik pribadi
- b. Karakteristik pekerjaan
- c. Karakteristik desain perusahaan
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

2.3.5 Indikator Loyalitas Kerja Karyawan

Indikator loyalitas menurut Enrur, et al, (2017) meliputi:

a. Ketaatan atau kepatuhan

Mematuhi segala peraturan, SOP (*Standard Operating Procedure*) dan menghindari larangan perusahaan.

b. Bertanggung jawab

Bentuk sikap dan perilaku untuk siap menanggung segala sesuatu hal yang muncul sebagai akibat dari tindakan yang dilakukan.

a. Pengabdian

Perbuatan baik yang berupa pikiran, pendapat dan tenaga sebagai perwujudan kesetiaan, atau suatu kesetiaan yang dilakukan dengan ikhlas.

b. Kejujuran

Etika atau sikap yang terbuka atas segala tindakan, yang dilakukan.

2.4 Prestasi Kerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan melalui pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang ditentukan oleh perusahaan (Hasibuan, 2014:105).

Menurut Bernardin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2017:150) memberikan defenisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2017:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

2.4.2 Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui

mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut ini (Hani Handoko, 2011:135).

- a. Perbaiki prestasi kerja
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan-keputusan penempatan
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Penyimpangan proses staffing
- g. Ketidak-akuratan informasional
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- i. Kesempatan kerja yang adil
- j. Tantangan-tantangan eksternal

2.4.3 Faktor Prestasi Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja individu adalah sebagai berikut ini (Enrur, et al, 2017).

- a. Kemampuan mereka.
- b. Motivasi.
- c. Dukungan yang diterima.
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

2.4.4 Ukuran Prestasi Kerja Karyawan

Ukuran prestasi kerja karyawan untuk seorang plant manager misalnya dapat dinyatakan dalam bentuk berikut ini (Enrur, et al, 2017).

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Produktivitas
- d. Ketepatan waktu
- e. Pengawasan biaya

2.4.5 Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Indikator penilaian prestasi kerja karyawan meliputi (Sungkono dan Dewi, 2017):

a. Kualitas Kerja

Karyawan harus memiliki mind set, keterampilan, pengetahuan, dan niat baik untuk bekerja dengan berkualitas, rapi, bersih, teliti, dan indah (mutu).

b. Kuantitas Kerja

Karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target (jumlah).

c. Keandalan

Pribadi yang dapat diandalkan, konsisten dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan serta menjaga reputasi perusahaan.

d. Sikap

Menunjukkan sikap yang ramah, sopan dan menghargai baik itu kepada atasan ataupun rekan kerja.

Contoh Kewirausahaan:

Judul: Pengaruh Ketrampilan Kewirausahaan dan Jiwa Kewirausahaan terhadap Minat Berwirausaha dengan Motivasi Berwirausaha Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Mahasiswa Universitas Muria Kudus).

Pengertian Ketrampilan Kewirausahaan

Gibb dalam Fitriati dan Hermiati (2010:263) menyatakan, *the process of entrepreneurship includes behaviors, skills and attributes belonging to a person in entrepreneurial education*. Proses kewirausahaan meliputi perilaku, keterampilan dan atribut yang dimiliki seseorang dalam pendidikan kewirausahaan. Dalam mengembangkan perilaku kewirausahaan, diperlukan proses yang mencakup identifikasi sifat-sifat yang berhubungan dengan kewirausahaan. Baik dalam bentuk keterampilan dan atribut yang melekat dalam kewirausahaan.

Chang dan Rieple (2013:227) mengemukakan bahwa ada 4 dimensi keterampilan wirausaha, yaitu:

a. *Technical Skills*.

Sejumlah wirausahawan yang sukses memiliki kompetensi dalam mengelola operasional, diluar dasar produksi produk atau layanan. Termasuk kemampuan mengelola rantai pasokan dan mempunyai pengetahuan tentang teknologi baru.

b. *Management Skills*.

Keterampilan ini meliputi perencanaan dan pengorganisasian, mengidentifikasi pelanggan dan saluran distribusi, mengelola sumber daya dan kemampuan mengatur di tempat yang tepat dan struktur system control. Keterampilan ini termasuk keterampilan tingkat tinggi, seperti mencari pemecahan masalah, kemampuan untuk membangun kemampuan inti dan kemampuan menangani karyawan secara efektif.

c. *Entrepreneurship skills*.

Keterampilan ini meliputi perencanaan bisnis, peka terhadap peluang, analisis lingkungan bisnis dan kemampuan mengakses keahlian eksternal.

d. *Personal maturity skills*.

Keterampilan ini meliputi kesadaran diri, kemampuan merefleksikan apa yang terjadi, mengenali dan memperbaiki kelemahan, bertanggung jawab untuk memecahkan masalah dan kemampuan untuk menghasilkan solusi.

Riyanti dalam Eka Handriani (2011: 50) *Entrepreneurial skill* berkaitan dengan kemampuan mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang lebih baik. Dengan demikian seseorang entrepreneur harus tetap berlandaskan pada kemampuannya menerapkan fungsi-fungsi manajemen agar usaha yang dijalankan dapat berhasil dengan baik.

Indikator Keterampilan Kewirausahaan

Menurut D. Made Dharmawati (2016:195), indikator keterampilan wirausaha diantaranya, adalah:

- a. Keterampilan konseptual dalam mengatur strategi dan memperhitungkan risiko. Hal ini menyangkut kecakapan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial serta menginterpretasikan informasi dari berbagai sumber informasi.
- b. Keterampilan kreatif dalam menciptakan nilai tambah dan teknik usaha yang akan dilakukan. Merupakan keterampilan dalam bidang teknologi dan inovasi dalam upaya penciptaan nilai tambah dan keterampilan mengenai kemampuan khusus yang dimiliki juga mengimplementasikannya kedalam hal-hal yang berkaitan dengan usaha yang dijalankan.
- c. Keterampilan dalam memimpin dan mengelola. Hal ini berkaitan dengan kemampuan dalam memimpin suatu organisasi dan mengelola sumber daya yang ada.

- d. Keterampilan berkomunikasi dan berinteraksi. Merupakan keterampilan untuk menjalin hubungan dengan orang banyak, karena wirausaha tidak mungkin berdiri sendiri tanpa adanya kerja sama dengan orang lain.

Jiwa Kewirausahaan

Pengertian Jiwa Kewirausahaan

Jiwa kewirausahaan yang harus dimiliki oleh calon wirausaha seperti yang dikemukakan oleh Suryana (2015: 5) hanya dilakukan oleh orang-orang yang memiliki jiwa dan sikap kewirausahaan yaitu :

- a. Percaya diri (yakin, optimis dan penuh komitmen),
- b. Berinisiatif (energik dan percaya diri),
- c. Memiliki motif berprestasi (berorientasi hasil dan berwawasan ke depan),
- d. Memiliki jiwa kepemimpinan (berani tampil berbeda dan berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan),
- e. Suka tantangan. Selain itu seorang wirausaha harus tekun dan ulet dalam mengelola usaha nya terutama pada saat terjadi masalah.

Menurut Surdaryono (2015) berpendapat sebagai berikut. Proses kreatif dan inovatif hanya dilakukan oleh orang-orang yang memiliki jiwa kewirausahaan, yaitu orang yang percaya diri (yakin, optimis, dan penuh komitmen), berinisiatif (energik dan percaya diri), memiliki motif berprestasi (berorientasi hasil dan berwawasan ke depan), memiliki jiwa kepemimpinan (berani tampil berbeda), dan berani mengambil risiko dengan penuh perhitungan.

Faktor-faktor Jiwa Kewirausahaan

Suryana (2015) menyatakan terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi munculnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Penuh percaya diri, yaitu penuh keyakinan, optimis, berkomitmen, disiplin dan bertanggungjawab.
- b. Memiliki inisiatif, yaitu penuh energi, cekatan dalam bertindak dan aktif.
- c. Memiliki motif berprestasi terdiri atas orientasi pada hasil dan wawasan kedepan.
- d. Memiliki jiwa kepemimpinan adalah berani tampil beda, dapat dipercaya dan tangguh dalam bertindak.
- e. Berani mengambil risiko dengan penuh pertimbangan.

Indikator Jiwa Kewirausahaan

Adapun indikator - indikator variabel jiwa kewirausahaan dalam penelitian ini menurut Suryana (2015) yaitu :

a. Kebutuhan Berprestasi

Kebutuhan berprestasi mendorong individu untuk menghasilkan yang terbaik. Lambing dan Kuchl menyatakan bahwa tujuan yang ingin dicapai seseorang wirausahawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasinya yang mendorong individu untuk menghasilkan yang terbaik dan biasanya memiliki inisiatif serta keinginan yang kuat untuk mengungkapkan ide-ide dalam pikirannya, menyampaikan gagasan demi mencapai suatu kesuksesan.

b. Manajemen pribadi

Individu yang memiliki manajemen pribadi mempercayai bahwa kegagalan dan kesuksesan yang dialami ditentukan dari usaha yang dilakukan. Individu yakin akan kemampuan yang dimiliki dan berusaha keras dalam mencapai tujuan.

c. Keteladanan

Keteladanan merupakan faktor penting yang mempengaruhi individu dalam memilih kewirausahaan sebagai karir. Orang tua, saudara, guru atau wirausahaan lain dapat menjadi bentuk peranan (*role model*) bagi individu. Individu membutuhkan dukungan dan nasehat dalam setiap tahapan merintis usaha, bentuk peranan.

d. Pengalaman

Pengalaman diartikan sebagai pengalaman kerja individu sebelum memutuskan kewirausahaan sebagai pilihan karir. Hisrich dan Peters (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi individu dalam menyusun rencana dan melakukan langkah-langkah selanjutnya.

Movitasi Berwirausaha

Pengertian Motivasi Berwirausaha

Motivasi mendefinisikan oleh Hyti et al., (2016) yaitu yang pengaruh dari internal dan eksternal untuk mempengaruhi perilaku individu dalam kehidupan yang dijalani. Hal tersebut berarti faktor internal dan eksternal merupakan faktor yang mendorong namun juga faktor penarik untuk seseorang dalam hal itu yaitu yang membuat menumbuhkan motivasi berwirausaha.

Menurut Farhangmenhr et al., (2016) motivasi yaitu sebagai kondisi

internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Namun kemudian menurut Souitaris et al., (2017) memotivasi dapat diartikan sebagai pendorong internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dengan dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan yang sudah ditetapkan.

Teori motivasi berwirausaha juga dikembangkan oleh McClelland (2016). Dalam teori ini, banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui motivasi memenuhi kebutuhan manusia dalam berprestasi. Kebutuhan untuk berprestasi ini ada karena orang-orang memiliki dorongan kuat untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi ketimbang imbalan terhadap keberhasilannya. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan sebelumnya.

Berdasarkan dari beberapa definisi yang dikemukakan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi berwirausaha adalah suatu memenuhi kebutuhan manusia dengan berbagai tujuan, keyakinan serta nilai-nilai yang sama dalam memecahkan berbagai masalah yang ada di Universitas dan tindakan tersebut juga dinamakan motivasi berwirausaha yang baru sehingga tindakan tersebut dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya dalam motivasi.

Fungsi Motivasi Berwirausaha

Budaya organisasi memiliki fungsi atau peran di dalam universitas. Menurut Atkinson (2016), mengemukakan motivasi menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi. tiga fungsi motivasi berwirausaha tersebut adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*)

Dorongan dalam diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan. Entrepreneur yang berorientasi dan bekerja keras apabila mereka memandang bahwa mereka akan memperoleh kebanggaan pribadi atas upaya mereka, apabila hanya terdapat sedikit resiko gagal, dan apabila mereka mendapat spesifik tentang prestasi diwaktu lalu.

b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*)

Dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi. Orang-orang yang bermotivasi kekuasaan ingin menimbulkan dampak dan mau memikul resiko untuk melakukan hal itu.

c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*)

Dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar social. Orang-orang yang bermotivasi afiliasi bekerja lebih baik apabila mereka dipuji karena sikap dan kerja sama mereka yang menyenangkan.

Indikator Motivasi Berwirausaha

Indikator dari variabel motivasi berwirausaha dalam penelitian ini menurut Atkinson (2015) adalah sebagai berikut:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan

Minat Berwirausaha

Minat adalah sikap yang membuat orang senang terhadap obyek, situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaannya pun berbeda-beda. Tingkat prestasi seseorang ditentukan oleh perpaduan antara bakat dan minat (Hidayatullah, 2016).

Menurut Mappiare (2015) minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari suatu campuran dari perasaan, harapan, pendirian, prasangka, rasa takut atau kecenderungan-kecenderungan lain yang mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu.

Minat berwirausaha menurut Sutanto (2016) minat berwirausaha adalah keinginan, ketertarikan, serta kesediaan bekerja keras atau berkemauan keras untuk berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya dan menciptakan usaha baru tanpa merasa takut dengan resiko yang akan terjadi serta senantiasa belajar dari kegagalan dalam berwirausaha.

Indikator Minat Berwirausaha

Indikator dari variabel minat berwirausaha dalam penelitian ini menurut

(Buchari, 2015: 52-53) adalah sebagai berikut:

a. Percaya Diri

Orang yang tinggi percaya diri adalah orang yang sudah siap jasmani dan rohaninya. Pribadi semacam ini adalah pribadi yang independen dan sudah mencapai tingkat maturity (kematangan individu). Karakteristik kesiapan seseorang adalah tidak tergantung pada orang lain, dia memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, objektif, dan kritis. Dia tidak begitu saja menyerap pendapat atau opini orang lain, tetapi dia mempertimbangkan secara kritis. Emosionalnya boleh dikatakan sudah stabil, tidak gampang tersinggung, dan tingkat sosialnya tinggi.

b. Berorientasi pada Tugas dan Hasil

Wirausahawan tidak memperhatikan prestasi dulu, prestasi kemudian. Wirausahawan lebih suka pada prestasi baru kemudian setelah berhasil prestasinya akan naik. Berbagai motivasi akan muncul dalam bisnis jika kita berusaha menyingkirkan prestasi.

c. Pengambilan Resiko

Wirausaha juga penuh resiko dan tantangan, seperti persaingan, harga turun naik, barang tidak laku, dan sebagainya. Semakin besar resiko yang dihadapinya, maka semakin besar pula kemungkinan dan kesempatan untuk meraih keuntungan yang lebih besar. Berani menghadapi resiko yang telah diperhitungkan sebelumnya merupakan kunci awal dalam berusaha karena hasil yang akan dicapai akan proporsional dengan resiko yang akan diambil. Resiko yang diperhitungkan dengan baik akan lebih banyak memberikan kemungkinan berhasil lebih tinggi.

d. Kepemimpinan

Sifat kepemimpinan memang ada dalam diri masing - masing individu, namun sekarang ini sifat kepemimpinan sudah banyak dipelajari dan dilatih tetapi tergantung pada masing - masing individu dalam menyesuaikan diri dengan organisasi atau orang yang dipimpin. Seorang wirausahawan yang berhasil selalu memiliki sifat kepemimpinan dan keteladanan. Sifat kepemimpinan tersebut ditandai dengan selalu ingin tampil berbeda, menjadi yang pertama, dan lebih menonjol.

e. Keorisinilan Sifat orisinil ini tentu tidak selalu ada pada diri seseorang.

Orisinil adalah sifat tidak meniru pada orang lain, tetapi memiliki pendapat

sendiri, ada ide yang orisinal, ada kemauan untuk melakukan sesuatu. Orisinal tidak berarti baru sama sekali, tetapi produk tersebut mencerminkan hasil kombinasi baru dari komponen-komponen yang sudah ada, sehingga melahirkan sesuatu yang baru.

f. Berorientasi ke Masa Depan

Seorang wirausaha haruslah mempunyai visi ke depan apa yang hendak dilakukan. Sebuah usaha bukan didirikan untuk sementara, tetapi untuk selamanya. Faktor kontinuitasnya harus dijaga dan pandangan ditujukan jauh ke depan, dalam menghadapi pandangan ke depan, seorang wirausaha akan menyusun perencanaan dan strategi yang matang, agar jelas langkah yang akan dilaksanakan.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

Contoh MSDM:

2.5.1 Pengaruh *Reward* terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Reward merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan perusahaan. Besarnya *reward* menunjukkan ukuran nilai karya yang dikontribusikan seorang kepada perusahaan. Sistem *reward* juga penting bagi perusahaan, karena sistem *reward* menunjukkan upaya organisasi untuk mempertahankan SDM atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan (Yudhaningsih, et al, 2016).

Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah dengan adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan. Selain itu penghargaan yang diberikan kepada karyawan mampu menambah loyalitas kerja karyawan (Enrur, et al, 2017).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah sistem *reward*. Penghargaan atau *rewards* dapat menyangkut tiga sikap yaitu, (1) perasaan identifikasi dengan tujuan perusahaan; (2) perasaan keterlibatan dalam tugas perusahaan; (3) perasaan loyalitas untuk perusahaan. Sistem *Reward* yang dilakukan dengan baik akan dapat meningkatkan rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan (Arstari, et al, 2019).

2.5.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha setiap karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus mampu membaca situasi yang tepat, sehingga dapat memberikan pandangan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah. Kepemimpinan yang baik dibutuhkan untuk mengembangkan karyawan dan membangun loyalitas kerja karyawan demi meningkatkan produktivitas (Ariyani, 2016).

Pemimpin yang dipercaya adalah pemimpin yang mempunyai integritas, kompetensi dan loyalitas yang tinggi terhadap bawahan dan juga terhadap pekerjaannya. Pemimpin dapat mengatasi hal-hal yang dianggap sulit oleh karyawannya dan mampu mengendalikan bawahannya, hal tersebut akan mempengaruhi citra seorang pemimpin dan dapat menimbulkan rasa disiplin pada karyawan. Agar keberhasilan suatu perusahaan tercapai maka diperlukannya loyalitas karyawan, loyalitas karyawan akan meningkat melalui kepemimpinan. Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal, hal ini tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas (Astari, et al, 2019).

Kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi akan sangat menentukan arah dan tujuan organisasi itu sendiri. Dimana kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dengan manajemen kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan loyalitas diantara para karyawannya (Sugiarto : 2017).

2.5.3 Pengaruh *Reward* terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi ataupun kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari penghargaan yang diberikan kepada karyawan tersebut, semakin tingginya penghargaan yang diberikan kepada karyawan maka tingkat prestasi akan meningkat. Pemberian *reward* pada karyawan menjadikan mereka lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. (Enrur, et al, 2017).

Banyak perusahaan besar hari ini menghabiskan banyak uang untuk membuat karyawan mereka lebih produktif. Namun, menginvestasikan uang agar karyawan lebih produktif tidak ada gunanya jika para pemimpin tidak mengerti bagaimana mengenali dan menghargai mereka. Selain menggunakan uang, kebanyakan orang senang menerima pujian dan penghargaan dalam jumlah besar atas prestasi mereka. Hal ini akan memberi mereka motivasi untuk bekerja lebih keras, yang akan menguntungkan organisasi. Hadiah memainkan peran

penting peran dalam keberhasilan organisasi. Hadiah memotivasi karyawan untuk bekerja keras. Semua karyawan termotivasi oleh penghargaan, jadi jika kita ingin mendapatkan prestasi kerja karyawan yang baik lebih tepatnya kita harus menghargai karyawan dengan memberikannya *reward* (Yasmeen, et al, 2013).

Pembuatan sistem penghargaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan memotivasi karyawan di tingkat individu atau kelompok akan terlihat lebih menarik, dengan demikian sistem penghargaan akan membantu manajemen membentuk perilaku karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Sistem hadiah memiliki peran penting dalam menentukan kemampuan organisasi untuk menarik karyawan berpotensi besar dan mempertahankan karyawan untuk mencapai tingkat kualitas dan prestasi yang lebih besar (Nnaji-lhedinhmah dan Francis, 2015).

Reward yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan akan menimbulkan ketidakpuasan bagi penerimanya. Ketidakpuasan tersebut dapat menimbulkan perilaku negatif terhadap perusahaan yang bisa terlihat dari menurunnya loyalitas dan akhirnya berdampak pada menurunkan prestasi kerja karyawan (Yudhaningsih, et al, 2016).

2.5.4 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Organisasi yang tidak memiliki pemimpin yang baik akan menjadikan hubungan antara tujuan individu dan tujuan organisasi menjadi lemah. Situasi seperti ini akan memicu karyawan untuk bekerja sendiri mencapai tujuan pribadi mereka, sementara seluruh organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai target. Pada umumnya prestasi kerja suatu organisasi dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawan, jika kinerja karyawan baik maka hasilnya pun akan baik, begitupun sebaliknya (Chanutomo dan Abdi, 2016).

Kepemimpinan harus diajukan jika organisasi ingin mencapai kesuksesan, untuk karyawan atau anggota organisasi, setidaknya kepemimpinan dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan motivasi internal semangat dalam bekerja, yang pada gilirannya akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Kepemimpinan yang buruk terbukti dapat menurunkan prestasi karyawan seperti yang terlihat dari hasil evaluasi prestasi dan meningkatkan tingkat pengunduran diri dari perusahaan (Febrian, et al, 2016).

2.5.5 Pengaruh Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi

dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Meningkatkan loyalitas kerja karyawan disuatu perusahaan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi dan akan berpengaruh terhadap prestasi ataupun kinerja para karyawan maka akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan (Enrur, et al, 2017).

Setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tentu memiliki prestasi kerja yang berbeda. Prestasi kerja karyawan yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi memerlukan tingkat ketelitian serta loyalitas yang tinggi. Penilaian prestasi kerja ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi tersebut. Karyawan tersebut bisa mengembangkan karir mereka menjadi lebih tinggi dan ini akan berdampak positif bagi organisasi dimana karyawan tersebut berada (Sungkono dan Dewi, 2017).

2.5.6 Pengaruh *Reward* terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Loyalitas Kerja Karyawan

Reward yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi mereka, melalui *reward* diharapkan karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Perluhnya *reward* dalam sistem pengendalian manajemen sangat penting untuk meningkatkan motivasi karyawan mencapai prestasi yang terbaik (Kentjana, et al, 2018).

Ketika karyawan mendapatkan apa yang mereka harapkan dari hasil kerjanya, mereka cenderung akan meningkatkan kinerjanya. Selain itu proses pemberian hadiah akan meningkatkan ketepatan dimana sumberdaya dialokasikan dengan mendorong semangat dari dalam diri mereka dengan memingkatkan kemampuan (Ndungu, 2017).

Loyalitas dapat dibangun dengan rasa saling menghargai dan rasa puas antar karyawan, salah satunya dengan pemberian *reward*. Jika hal tersebut tidak dipenuhi maka seorang karyawan akan sering menampilkan rasa tidak senang akan fungsi, tugas-tugas, dan tanggung jawabnya serta bersikap masa bodoh. Akibatnya prestasi kerja mereka cenderung menurun dan sering melupakan tanggung jawabnya akibatnya prestasi kerja karyawan akan menurun (Desriana, et al, 2014).

2.5.7 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja melalui Loyalitas Kerja Karyawan

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya prestasi kerja karyawan. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki prestasi kerja yang berbeda sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Peningkatan prestasi kerja merupakan sasaran utama dari peningkatan kualitas sumber daya manusia. Prestasi kerja harus selalu diperhatikan dalam pencapaian tujuan perusahaan agar tidak menimbulkan suatu permasalahan diantaranya adalah masalah kepemimpinan (Ratna, et al, 2014).

Membangun kerjasama tidaklah mudah dan dibutuhkan pemimpin yang memiliki karakter yang kuat dalam membangun kerjasama dan lingkungan kerja menjadi lebih efisien dan produktif. Harapan perusahaan dengan membaiknya kepemimpinan yang kuat akan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Dampak secara langsung dari dua variable tersebut tentunya dengan adanya peningkatan prestasi kerja di dalam perusahaan (Sugiarto, 2017).

2.6 Penelitian Terdahulu

Contoh MSDM:

Ernur, et al, (2017), dengan penelitian berjudul “Pengaruh Penghargaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Hotel Bintang Lima Di Pekanbaru”, menggunakan metode penelitian regresi berganda dengan sampel sebanyak 106 karyawan menyimpulkan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Selain itu Loyalitas memediasi pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang Lima di Pekanbaru. Karena pengaruh hubungan tidak langsung penghargaan melalui loyalitas terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang Lima di Pekanbaru lebih besar dibandingkan dengan pengaruh hubungan langsung.

Kawulur & Pio (2018), dengan penelitian berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Colombia Perdana Cabang Manado”, menggunakan metode penelitian regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan 77 orang karyawan

yang akan dijadikan sebagai responden. Berdasarkan hasil uji t, *reward* berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado. Selain itu *reward* juga berpengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado.

Ani Desriana, et al, (2014), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Aktualisasi Diri, dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang”. Hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Hal ini berdasarkan uji t, dengan hasil perhitungan uji t dimana $t_{hitung} 7,325 > t_{tabel} 1,659$.

Chanutomo dan Abadi (2016), dengan penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kalbe Farma Tbk”, menggunakan metode regresi berganda. Populasi penelitian berjumlah 80 karyawan, sampel penelitian berjumlah 80 responden, namun karena keterbatasan peneliti dan waktu karyawan mengisi kuesioner, maka kuesioner hanya terkumpul 47 responden. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Ratna, et al. (2014), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelindo III Cabang Semarang”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Pelindo III cabang Semarang dengan pendekatan sensus dimana seluruh karyawan yang berjumlah 104 akan dijadikan responden. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memberi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kondisi ini mengandung arti jika semakin tinggi atau baik kepemimpinan yang diterima maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Dan variabel kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar disbanding kompensasi.

Sugiyarto (2017), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.

Purnamajaya Bhakti Utama”. Metode yang digunakan menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 87,2 % karyawan menyatakan kepemimpinan saat ini sudah berjalan dengan baik, dan hanya 12,8 % karyawan menyatakan kurang baik. Karena nilai koefisien regresi (b_2) hanya 0,250 artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan tingkat pengaruhnya sedang.

Wijayanto dan Suhendra (2016), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kebon Bawang Di Jakarta Utara”. Analisis penelitian ini menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kelurahan Kebon Bawang.

Mochklas (2016), dengan penelitian yang berjudul “Influence of Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation Employee Loyalty Study at PT. Hilon Surabaya”. Penelitian ini menggunakan AMOS SEM versi 20.0. Sampel dalam penelitian ini adalah 229 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Febrian, et al. (2016), dengan penelitian berjudul “The Role of Leadership, Motivation and Training on Employee Performance in PT XYZ”. Metode penelitian menggunakan SEM dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan memiliki peran signifikan terhadap prestasi karyawan.

Contoh Kewirausahaan:

Penelitian yang dilakukan oleh Kadarsih (2015) mengenai ketrampilan kewirausahaan adalah pertolongan untuk membelajarkan manusia Indonesia sehingga mereka memiliki kekuatan pribadi yang dinamis dan kreatif sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia yang berdasarkan Pancasila. Pengertian ketrampilan kewirausahaan merupakan upaya menginternalisasikan jiwa dan mental kewirausahaan baik melalui institusi pendidikan maupun institusi lain seperti lembaga pelatihan, training dan sebagainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Gallant et al. (2014) ketrampilan kewirausahaan selama ini telah dipertimbangkan sebagai salah satu faktor penting untuk menumbuhkan dan mengembangkan hasrat, jiwa dan perilaku berwirausaha di kalangan generasi muda program pendidikan yang menggarap aspek kewirausahaan sebagai bagian penting dalam pembekalan kompetensi

anak didik. Keterampilan kewirausahaan dirancang untuk menanamkan kompetensi, keterampilan dan nilai – nilai yang diperlukan dalam mengenali peluang bisnis, mengatur dan memulai usaha baru.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Edi Swasono, Adhitama, dan Hidayatullah (2017), mengenai pengaruh keterampilan kewirausahaan dan jiwa kewirausahaan terhadap dengan motivasi berwirausaha sebagai variabel intervening (studi terhadap mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kewirausahaan (X1) dan jiwa wirausaha (X2) baik secara simultan maupun parsial mempengaruhi motivasi berwirausaha (Y1) dan minat berwirausaha (Y2). Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung keterampilan kewirausahaan maupun jiwa wirausaha terhadap motivasi berwirausaha lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui minat berwirausaha.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartanti (2015) mengenai Jiwa kewirausahaan yaitu merupakan nyawa kehidupan dalam kewirausahaan yang pada dasarnya merupakan sikap dan perilaku kewirausahaan yang ditunjukkan melalui sifat, karakter, dan watak seseorang yang memiliki kemauan dalam mewujudkan gagasan inovatif ke dalam dunia nyata secara kreatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryana (2015) mengenai Minat berwirausaha muncul karena didahului oleh suatu pengetahuan dan informasi mengenai wirausaha yang kemudian dilanjutkan pada suatu kegiatan berpartisipasi untuk memperoleh pengalaman dimana akhirnya muncul keinginan untuk melakukan kegiatan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurwakhid (2016) mengenai Motivasi dirumuskan sebagai dorongan, baik diakibatkan faktor dari dalam maupun mahasiswa, untuk mencapai tujuan tertentu guna memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan untuk lancarnya usaha tersebut. Peran motivasi dalam berwirausaha dapat dianalogikan sebagai bahan bakar penggerak mesin. Motivasi berwirausaha yang memadai akan mendorong untuk berperilaku aktif dalam berwirusaha, tetapi motivasi yang terlalu kuat justru dapat berpengaruh negatif terhadap keefektifan usaha tersebut.

2.7 Kerangka Pemikiran

Menyusun kerangka teori penelitian pada umumnya memuat tentang konsep teori penelitian yang ada pada tinjauan pustaka. Sehingga tinjauan pustaka merupakan pengantar untuk menjelaskan dasar pemikiran yang digunakan dalam penelitian. Tinjauan pustaka dapat disusun berdasarkan outline sebagai berikut:

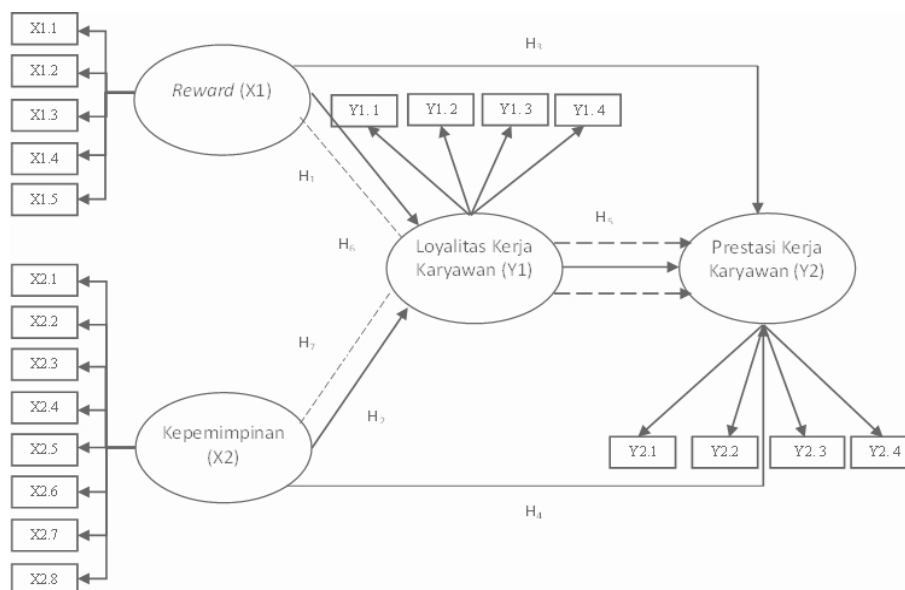
- Menjelaskan teori-teori yang relevan
- Menjelaskan variable penelitian, berisi penjelasan tentang variable penelitian dan temuan-temuan yang relevan
- Menjelaskan pendekatan penelitian, berisi tentang penjelasan mengenai mengapa pendekatan ini yang dipilih, apa kelebihanannya, dan penelitian penting mana yang pernah menggunakannya serta temuannya.
- Menyusun kerangka teori, berisi penjelasan tentang hubungan antar variable yang disusun.

Hubungan teoritis antara konsep di atas merupakan kerangka pemikiran yang dijadikan landasan berpikir ilmiah.

Contoh MSDM:

Keterkaitan antara konsep pengaruh *reward*, kepemimpinan, loyalitas dan prestasi kerja ditunjukkan pada gambar 3.1 sebagai berikut :

Gambar 3.1.
Kerangka Pemikiran Teoritis



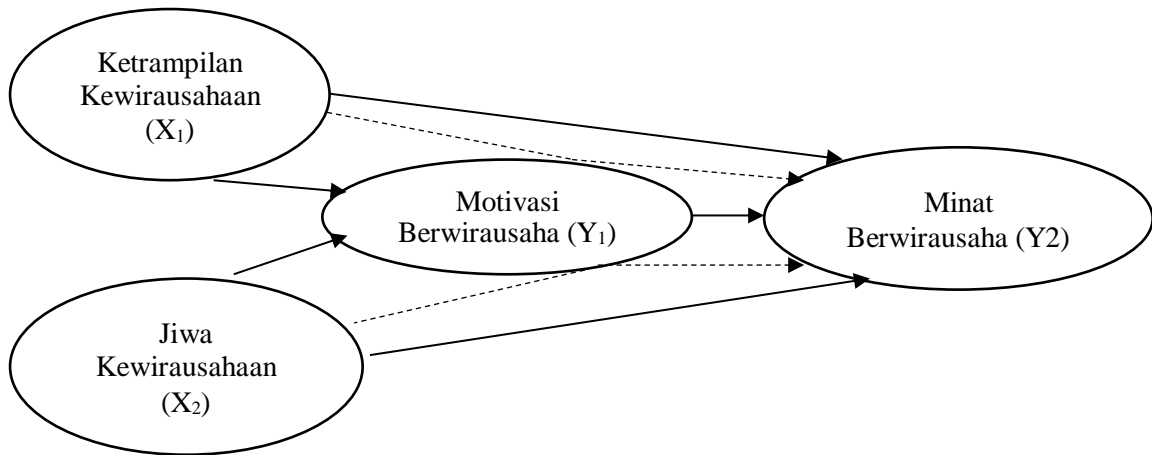
Keterangan :

- \longrightarrow Pengaruh Langsung
- \dashrightarrow Pengaruh Tidak Langsung

Sumber : Ernur, et al. (2017), Desriana, et al(2014), Chanutomo, et al. (2016), Sugiyarto (2017), Wijayanto dan Suhendra (2016) yang dikembangkan oleh peneliti.

Contoh Kewirausahaan:

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dan penerapan teori- teori yang berhubungan dengan motivasi berwirausaha, maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian dan pengembangan model. Secara sistematis penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Analisis Pengaruh Ketrampilan Kewirausahaan Dan Jiwa Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Dengan Motivasi Berwirausaha Sebagai Variabel *Intervening*

Keterangan:

—————▶ : Pengaruh variabel X ke variabel Y

-----▶ : Pengaruh variabel Y₁ sebagai mediasi (*intervening*)

Sumber : Wira Bharata (2019), Sochimim (2018), Putri Kemala Dewi Lubis (2018), Fanny Paramitasaria (2016), Galih Noviantoro (2017).

TUGAS 2

1. Susunlah sebuah judul rancangan penelitian yang mengandung sekurang-kurangnya lima variabel.
2. Susunlah teorinya berdasarkan variabel yang ada sekurang-kurangnya dua teori.
3. Susunlah indikator pendukung berdasarkan teori yang sudah saudara temukan.
4. Susunlah hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan judul yang saudara bentuk.
5. Buatlah gap riset yang menunjukkan hubungan antar variabel pada judul tersebut.
6. Susunlah hubungan antar variabel dari permasalahan tersebut.
7. Susunlah hipotesis penelitian berdasarkan hubungan antar variabel yang sudah saudara bangun.
8. Buatlah kerangka konsep untuk memperjelas rencana penelitian saudara dan tunjukkan sumbernya.

BAGIAN III METODE PENELITIAN

3.1 Teori Dasar Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dan hasil yang valid dengan tujuan agar dapat ditemukan, dikembangkan, atau dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga akhirnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi permasalahan dalam bidang tertentu. Jenis-jenis metode penelitian dapat dikelompokkan menurut bidang, tujuan, metode, tingkat eksplanasi, dan waktu.

Menurut bidangnya penelitian dapat dibedakan menjadi:

- 2) penelitian akademis,
- 3) penelitian profesional dan
- 4) penelitian institusional.

Berdasarkan tujuan penelitian dapat dibedakan menjadi:

- a. penelitian murni dan
- b. penelitian terapan.

Berdasarkan metode penelitian dapat dibedakan menjadi:

- a. penelitian survey,
- b. penelitian expofacto,
- c. penelitian eksperimen,
- d. penelitian naturalistik,
- e. policy research,
- f. evaluation research,
- g. action research,
- h. penelitian sejarah, dan
- i. Research and development.

Menurut tingkat eksplanasi (*level of explanation*) dapat dibedakan menjadi:

- a. penelitian deskriptif,
- b. penelitian komparatif dan
- c. penelitian asiosiatif.

Jenis metode penelitian menurut tujuan, metode, dan tingkat eksplanasi:

1. Penelitian Berdasarkan Tujuan:
 - a. Penelitian Murni

Penelitian Murni merupakan penelitian yang dilakukan/ diarahkan sekedar untuk memahami masalah organisasi secara mendalam dan hasil penelitian digunakan untuk pengembangan ilmu administrasi atau manajemen. Jujun S. Suriasumantri (1985) menyatakan bahwa penelitian murni merupakan penelitian yang bertujuan untuk menemukan pengetahuan baru yang sebelumnya belum pernah diketahui.

b. Penelitian Terapan

Penelitian Terapan merupakan penelitian yang diarahkan untuk mendapatkan informasi sehingga dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Gay (1977) menyatakan bahwa sulit untuk membedakan antara penelitian murni (dasar) dan terapan secara terpisah, karena keduanya terletak pada satu garis kontinum.

c. Penelitian dasar.

Tujuan penelitian dasar adalah untuk mengembangkan teori dan tidak memperhatikan kegunaan yang langsung bersifat praktis. Penelitian dasar pada umumnya dilakukan pada laboratorium yang kondisinya ketat dan terkontrol.

d. Penelitian terapan.

Tujuan penelitian terapan adalah untuk menerapkan, menguji, dan mengevaluasi kemampuan suatu teori yang diterapkan dalam memecahkan permasalahan praktis.

Jadi penelitian dasar berkenaan dengan penemuan dan pengembangan ilmu. Setelah ilmu tersebut digunakan untuk memecahkan masalah, maka penelitian tersebut akan menjadi penelitian terapan.

2. Penelitian Menurut Metode:

a. Penelitian Survey

Penelitian survey merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variable.

Contoh:

Penelitian untuk mengungkapkan kecenderungan masyarakat dalam memilih pemimpin nasional dan daerah, kualitas SDM masyarakat Indonesia.

b. Penelitian Ex Post Facto

Penelitian Ex post facto merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut.

Contoh:

Penelitian untuk mengungkapkn sebab-sebab terjadinya kebakaran gedung di suatu lembaga pemerintah.

Penelitian untuk mengungkapakan sebab-sebab terjadinya kerusuhan di suatu daerah.

c. Penelitian Eksperimen

Penelitian Eksperimen merupakan suatu penelitian yang berusaha mencari pengaruh variable tertentu terhadap variable yang lain dalam kondisi yang terkontrol secara ketat.

Contoh:

Penelitian eksperimen dengan menerapkan metode kerja baru terhadap produktifitas kerja.

Penelitian pengaruh penggunaan alat peraga terhadap prestasi belajar peserta didik, dan sebagainya.

d. Penelitian Naturalistic

Penelitian naturalistic juga disebut metode kualitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah.

Contoh:

Penelitian untuk mengungkapkan makna upacara ritual dari kelompok masyarakat tertentu.

Penelitian untuk menemukan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya korupsi.

e. *Policy Research*

Policy research (penelitian kebijaksanaan) merupakan suatu proses penelitian yang dilakukan pada, atau analisis terhadap masalah-masalah social yang mendasar, sehingga temuannya dapat direkomendasikan kepada pembuat keputusan untuk bertindak dalam menyelesaikan masalah.

Contoh:

Penelitian untuk membuat undang-undang atau peraturan tertentu, penelitian untuk pengembangan struktur organisasi dan sebagainya.

f. *Action Research*

Action research merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan metode kerja yang paling efisien, sehingga biaya produksi dapat ditekan dan produktivitas lembaga dapat meningkat.

Contoh:

Penelitian untuk memperbaiki prosedur dan metode kerja dalam pelayanan masyarakat, penelitian mencari metode mengajar yang baik dan sebagainya.

g. Penelitian Evaluasi

Penelitian evaluasi merupakan penelitian yang berfungsi untuk menjelaskan fenomena suatu kejadian, kegiatan dan product.

Contoh: penelitian proses pelaksanaan suatu peraturan atau kebijakan, penelitian keluarga berencana dan sebagainya.

h. Penelitian Sejarah

Penelitian sejarah merupakan penelitian berkenaan dengan analisis yang logis terhadap kejadian-kejadian di masa lalu.

Contoh: penelitian untuk mengetahui kapan berdirinya kota tertentu yang dapat digunakan untuk menentukan hari ulang tahun, penelitian untuk mengetahui perkembangan peradaban kelompok masyarakat tertentu dan sebagainya.

3. Penelitian Menurut Tingkat Explanasinya :

a. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan yang lain.

Contoh:

Penelitian yang berusaha menjawab bagaimanakah profil pemimpin negara, bagaimanakah etos kerja dan prestasi kerja para karyawan di suatu departemen.

b. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif merupakan suatu penelitian yang bersifat membandingkan sesuatu.

Contoh: adakah perbedaan profil presiden Indonesia dari waktu ke waktu, adakah perbedaan kemampuan kerja antara lulusan SMK dengan lulusan SMU dan sebagainya.

c. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Contoh:

Apakah ada hubungan antara datangnya kupu-kupu dengan hujan, atau adakah pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pegawai.

3.2 Penerapan Metode Penelitian

3.2.1 Rancangan Penelitian

Contoh MSDM:

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis hubungan antar variabel, yaitu variabel eksogen terdiri dari variabel *reward* (X_1), variabel kepemimpinan (X_2), variabel endogen dari penelitian ini adalah loyalitas kerja (Y_1) dan prestasi kerja karyawan (Y_2). Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian ini dilaksanakan yaitu PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus bagian Sigaret Kretek Mesin (SKM) dengan jumlah 122 karyawan. Penelitian ini dilakukan mulai 1 November 2018 sampai Mei 2019.

Contoh Kewirausahaan:

Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif Sugiyono (2016 : 2) yaitu berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2016 : 13) penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Contoh Keuangan:

Penelitian ini memiliki 4 variabel yaitu kondisi keuangan, disclosure dan profitabilitas sebagai variabel bebas/independen. Serta opini audit going concern sebagai variabel terikat/dependen. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data yang diukur dalam satu skala numeric (angka) yang dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik Indriantoro dan Supomo (2014:118).

Obyek penelitian dan sumber data penelitian ini adalah data sekunder dari laporan keuangan tahunan perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2014-2018 yang di peroleh dari berbagai website seperti www.idx.co.id, www.bi.go.id, www.bps.go.id dan website terkait lainnya. Pengolahan data dan pengujian terhadap variabel penelitian dilakukan dengan bantuan software SPSS (Statistical Product and ServiceSolution). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi logistik. Analisis regresi logistik ini bertujuan untuk mengetahui persamaan model regresi dari pengaruh kondisi keuangan, disclosure dan profitabilitas terhadap opini audit going concern.

3.2.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.2.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian meliputi berikut ini.

3.2.2.1.2 Variabel eksogen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. *Reward* (X_1)
2. Kepemimpinan (X_2)

3.2.1.2 Variabel endogen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, dalam penelitian ini adalah:

1. Loyalitas karyawan (Y_1)
2. Prestasi kerja karyawan (Y_2)

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.2.1 *Reward* (X_1)

Reward atau penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap (Nitisemito, 2011:87).

Indikator *reward* dapat dilihat dari hal-hal berikut ini (Enrur, et al, 2017).

1. Gaji
2. Promosi
3. Bonus
4. Apresiasi
5. Pengakuan

3.2.2.2 Kepemimpinan (X_2)

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartono, 2010:18).

Indikator kepemimpinan dapat dilihat dari hal-hal berikut ini (Cahyadi, 2016).

1. Bersifat adil
2. Memberi sugesti
3. Mendukung tujuan
4. Katalisator
5. Menciptakan rasa aman

6. Sebagai wakil organisasi
7. Sumber inspirasi
8. Bersikap menghargai

3.2.2.3 Loyalitas Kerja Karyawan (Y_1)

Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2014:95).

Indikator loyalitas dapat dilihat sebagai berikut ini (Enrur, et al, 2017).

1. Ketaatan atau kepatuhan
2. Bertanggungjawa
3. Pengabdian
4. Kejujuran

3.2.2.4 Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan melalui pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang ditentukan oleh perusahaan (Hasibuan, 2014:105).

Indikator penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut ini (Sungkono dan Dewi, 2017).

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan
4. Sikap

3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode survey. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Data Primer

Data Primer dalam penelitian ini adalah wawancara dengan pihak perusahaan. Selain itu pendapat responden diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diisi tentang *reward*, kepemimpinan, loyalitas karyawan dan prestasi kerja karyawan.

3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari perusahaan PT. Nikorama Tobacco Kudus, berupa : profile perusahaan, visi misi, proses produksi dan struktur organisasi. Selain sumber internal, juga menggunakan sumber eksternal berupa buku-buku dan penelitian terdahulu dari perpustakaan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014:171). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Sigaret Kretek Mesin (SKM) di PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus sebanyak 122 karyawan. Namun dengan beberapa keterbatasan dan pertimbangan, serta untuk lebih mempermudah dalam melaksanakan analisis, maka peneliti tidak melakukan analisis keseluruhan populasi, melainkan hanya mengambil sebagian data atau sampel.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa populasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pedoman yang ada pada SEM (*Structural Equation Modeling*) metode Ferdinand (2014:171) menyatakan bahwa ukuran sampel untuk pengujian model menggunakan SEM terdiri dari 100-200 atau tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam variabel penelitian di mana jumlah indikator dikalikan dengan 5-10. Penelitian ini dengan 21 indikator membutuhkan sampel sebanyak $21 \times 5 = 105$ sampel untuk menghindari kesalahan dalam pemberian angket atau kuesioner.

Metode *sampling* pada penelitian ini menggunakan *probability sampling*.

Probability sampling menuntut bahwasanya secara ideal peneliti telah mengetahui besarnya populasi induk, besarnya sampel yang diinginkan telah ditentukan, dan peneliti bersikap bahwa setiap unsur atau kelompok unsur harus memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Teknik yang digunakan yaitu *simple random sampling*, metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil.

3.4 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode diantaranya (Juliansyah Noor, 2011):

1. Wawancara (*interview*), yaitu melakukan wawancara secara langsung dengan pihak atau bagian yang terkait pada PT. Nikorama Citra Tobacco.
2. Angket (*questionnaire*), yaitu mengedarkan daftar pernyataan yang diajukan kepada karyawan guna mendapatkan data yang lebih baik. Proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung di tempat yang menjadi obyek penelitian dengan meminta waktu tambahan sekitar 15 menit sebelum jam istirahat. Alasan menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden adalah agar peneliti dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Penggunaan metode tersebut juga diharapkan dapat mengungkap persepsi responden yang sebenarnya.

3.5 Pengolahan Data

Pengukuran variabel endogen dan eksogen dalam kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5 (Ferdinand, 2014:205). Variasi jawaban untuk masing-masing pernyataan adalah “sangat setuju”, “setuju”, “ragu-ragu”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Untuk jawaban ekstrim negative diberi nilai 1 dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif.

Untuk kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju/sangat setuju:

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju			Sangat Setuju	

3.6 Analisis Data

Contoh analisis menggunakan SEM (AMOS).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan teknik *Analisis SEM (Structural Equation Modelling)* yang dioperasikan melalui program AMOS V.22. Model Kausalitas AMOS menjelaskan masalah pengukuran dan struktur dan selanjutnya digunakan untuk menganalisa dan menguji hipotesis.

3.6.1 Measurement Model

Measurement Model atau model pengukuran adalah menguji indikator yang digunakan dalam sebuah model untuk dikonfirmasi apakah memang betul dapat mendefinisikan suatu konstruk (variabel). *Measurement model* dilakukan dengan cara analisis faktor konfirmatori.

Dalam uji ini untuk mendefinisikan apakah setiap indikator mampu menjelaskan dari setiap variabelnya yang dilakukan dengan membandingkan gambar hasil uji *Confirmatory factor analysis*, dengan nilai *loading factor* yang diterima $>0,4$.

Nilai 1 *loading factor* setiap variabel data yang dianalisis dengan membuat formulasi matematis dengan kriteria sebagai berikut :

1. *Loading factor reward* = $\lambda_1 X_1 + \mathcal{E}$
2. *Loading factor kepemimpinan* = $\lambda_2 X_2 + \mathcal{E}$
3. *Loading factor loyalitas* = $\lambda_5 Y_1 + \mathcal{E}$
4. *Loading factor prestasi kerja* = $\lambda_6 Z_2 + \mathcal{E}$
5. *Loading factor X* = dimensi faktor untuk variabel laten eksogen.
6. *Loading factor Y* = dimensi faktor untuk variabel laten endogen.

3.6.2 Structural Model

Menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti kedalam sebuah persamaan matematis sebagai berikut :

$$Y1 = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y2 = a + b1X1 + b2X2 + Y1 + e1$$

X = Dimensi faktor untuk variabel laten eksogen

Y = Dimensi faktor untuk variabel laten endogen

BI = Variabel laten eksogen (loyalitas)

AB = Variabel laten eksogen (*reward*)

H = Variabel laten eksogen (kepemimpinan)

KP = Variabel laten endogen (loyalitas)

- KK = Variabel laten endogen (prestasi kerja karyawan)
- d_i = *unobserved exogenous variable* untuk dimensi faktor pada variabel laten eksogen.
- e_i = *unobserved exogenous variable* untuk dimensi faktor pada variabel laten endogen.
- Z_i = *unobserved exogenous variable* untuk variabel laten endogen.

3.6.3 Uji Model

a. Chi-Square (χ^2)

Chi-Square dikatakan baik apabila nilainya semakin rendah, semakin kecil χ^2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar $p > 0,05$ atau $p > 0,10$ (Ferdinand, 2014:290).

b. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)

RMSEA adalah ukuran yang digunakan untuk memperbaiki kecenderungan nilai *Chi-square* untuk menolak model dengan sampel besar. Nilai yang diterima dalam pengukuran ini berkisar antara 0,05 sampai 0,08 (Ghozali, 2017:65).

c. GFI (*Goodness of Fit Index*)

GFI adalah ukuran non statistic yang nilainya berkisar dari 0 (*poor fit*) sampai 1,0 (*perfect fit*). Nilai GFI di atas 90% sebagai ukuran good fit, semakin hasinya mendekati 1 maka akan semakin baik model tersebut dalam menjelaskan data yang ada (Ghozali, 2017:65).

d. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*)

AGFI merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan *degree of freedom* untuk proporsi model dengan *degree of reedom* untuk null model. Tingkat derajat penerimaan adalah sama dengan atau lebih besar dari 0,90 (Ghozali, 2017:65).

e. CMIN/DF

Adalah *the minimum sample discrepancy function* yang dibagi dengan *degree of freedomnya*. CMIN/DF merupakan statistic chi-square, χ^2 dibagi Dfnya sehingga disebut χ^2 – relative. Peneliti lainnya seperti Byrne (1998) mengusulkan nilai ratio ini < 2 merupakan ukuran fit (Ghozali, 2017:65).

f. TLI (*Tucker Lewis Index*)

TLI (*Tucker Lewis Index*) merupakan incremental index yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline

model, nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah ≥ 0.95 dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan a very good fit (Ferdinand, 2014:290).

g. CFI (Comparative Fit Index)

Nilai *CFI* (*Comparative Fit index*) ukuran kesesuaian model berbasis komparatif dengan model null. Nilainya diharapkan tinggi lebih besar sama dengan 0,90 (Ferdinand, 2014:290).

Secara ringkas indeks-indeks yang dapat digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model disajikan dalam table berikut:

Tabel 3.1
Goodness - of - Fit Indices

Goodness-of-Fit Index	Cut off Value
Degree of Freedom (DF)	Positif (+)
χ^2 (Chi - Square)	Diharapkan kecil
Probability	$\geq 0,05$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
GFI	$\geq 0,90$
RMSEA	$\leq 0,08$
AGFI	$\geq 0,90$
TLI	$\geq 0,90$
CFI	$\geq 0,90$

Sumber: Imam Ghazali, 2017

Alasan yang mendasari digunakannya SEM dalam penelitian ini adalah:

1. SEM mempunyai kemampuan untuk mengestimasi hubungan antara variable yang bersifat *Multi Relationship*.
2. SEM mempunyai kemampuan untuk menggambarkan pola hubungan antara konstrak laten (*unobserved*) dan variable manifest (*manifest variable* atau *variable indicator*)
3. SEM mempunyai kemampuan mengukur besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total antara konstrak laten (efek dekomposisi).

Pada penelitian ini analisis SEM dilakukan dengan menggunakan bantuan software AMOS V.22.

Contoh analisis menggunakan SPSS.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:42). Beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut dapat digunakan dalam hal ini.

Mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 % dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016:42).

Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Variabel dan Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Lingkungan Kerja			
	Pertanyaan 1	0,625	0,306	Valid
	Pertanyaan 2	0,666	0,306	Valid
	Pertanyaan 3	0,603	0,306	Valid
	Pertanyaan 4	0,779	0,306	Valid
2	Disiplin Kerja			
	Pertanyaan 1	0,594	0,306	Valid
	Pertanyaan 2	0,671	0,306	Valid
	Pertanyaan 3	0,753	0,306	Valid
	Pertanyaan 4	0,629	0,306	Valid
3	Human Relation			
	Pertanyaan 1	0,785	0,306	Valid
	Pertanyaan 2	0,582	0,306	Valid
4	Kinerja Karyawan			
	Pertanyaan 1	0,664	0,306	Valid
	Pertanyaan 2	0,816	0,306	Valid
	Pertanyaan 3	0,568	0,306	Valid
	Pertanyaan 4	0,715	0,306	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 30 responden. Pengambilan keputusan pertanyaan tersebut valid jika nilai r hitung (corrected item-total correlation) > r tabel. Nilai r tabel didapat dari $df = 30-2 = 28; \alpha = 0,05$ sehingga r tabel adalah 0,306. Tabel di atas menunjukkan semua pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai r hitung (corrected item-total correlation) > r tabel, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan sebagai pengukur dari masing-masing variabel tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan

reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:43). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one sho atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2016:43).

Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pda tabel berikut:

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	0,06	Keputusan
Lingkungan Kerja	0,837	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,825	0,60	Reliabel
<i>Human Relation</i>	0,779	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,842	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian diperoleh hasil nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa semua variabel yang digunakan dapat menghasilkan data yang reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2016:106). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.

2. Menganalisis matrik korelasi variabel –variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,09) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
3. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $<0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Dasar analisisnya adalah:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi,

kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2016:156). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2016:156):

1. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), dan Human relation (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016:95):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

b₁,b₂,b₃ : Koefisien garis regresi

X₁,X₂,X₃ : Variabel Independen (Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Human relation)

e : error / variabel pengganggu

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁, X₂, dan X₃(lingkungan kerja, disiplin kerja, dan Human relation) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2016: 99). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H₀ : Variabel-variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan Human relation tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan Human relation mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2016: 99) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016: 99). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H₀ : Variabel-variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan Human relation tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan Human relation mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2016: 99) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016: 95). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, dan Human relation) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-

variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

TUGAS 3

1. Susunlah suatu rancangan penelitian berdasarkan permasalahan-permasalahan yang saudara temukan.
2. Tentukan sumber dan jenis data yang akan digunakan untuk menyelesaikan penelitian tersebut.
3. Tentukan jumlah populasi dan sampel dengan menggunakan tehnik sampling sesuai dengan data penelitian yang saudara peroleh.
4. Tentukan bagaimana cara melakukan pengumpulan data, dan jenis data apa yang akan digunakan untuk penelitian tersebut.
5. Tunjukkan dan jelaskan bagaimana cara mengolah data.
6. Susunlah alat yang akan digunakan untuk mengolah data penelitian dengan menggunakan alat uji statistik yang paling tepat.

BAGIAN IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan Pembahasan dalam laporan penelitian merupakan pemikiran original untuk memberikan penjelasan dan interpretasi atas hasil penelitian yang telah dianalisis guna menjawab pertanyaan penelitian. Kecerdasan peneliti dibuktikan pada bagaimana membahas atau menginterpretasikan hasil penelitiannya. Hal ini tergantung kepada isi peneliti yang sangat tergantung pada banyak sedikitnya buku terkait dengan yang dibacanya. Semakin banyak referensi terkait yang dibaca maka akan semakin banyak pembahasan yang dikembangkan dan semakin kurang referensi yang digunakan maka akan semakin dangkal pembahasan yang dilakukan. Pembahasan sangat diperlukan dalam suatu laporan penelitian (termasuk disertasi, tesis dan skripsi).

Hal ini dimaksudkan untuk menunjukkan bagaimana tujuan penelitian dicapai, menafsirkan temuan-temuan penelitian, mengintegrasikan temuan penelitian ke dalam kumpulan pengetahuan yang telah mapan, memodifikasi teori yang ada atau menyusun teori baru, menjelaskan implikasi lain dari hasil penelitian, termasuk keterbatasan temuan penelitian. Pada dasarnya pembahasan merupakan pemikiran yang original peneliti yang dilakukan dengan mengkaitkan antara temuan penelitian dengan teori-teori (hasil penelitian terdahulu) yang digunakan.

Pembahasan ini difokuskan pada hasil penelitian yang telah dianalisis pada bab atau bagian sebelumnya. Pada umumnya hasil analisis data penelitian dapat dikelompokkan menjadi empat kondisi pokok yang berupa:

1. Hasil penelitian yang sesuai dengan harapan.
2. Hasil penelitian yang negatif.
3. Hasil penelitian yang menerima hipotesis nol.
4. Hasil penelitian yang tidak termasuk dihipotesiskan.

Keempat kondisi hasil penelitian tersebut perlu adanya penafsiran atau interpretasi dari peneliti sehingga penelitian menjadi lebih bermanfaat. Bagian ini merupakan bagian laporan yang paling sulit, tapi juga paling berharga. Penafsiran peneliti terhadap hasil penelitian itu akan menghubungkan hasil-hasil tersebut dengan teori dan penelitian lain dibidang itu serta dengan prosedur penelitiannya.

Pembahasan atau interpretasi atas hasil-hasil penelitian dikemukakan sebagai berikut:

1. Penafsiran Hasil yang Sesuai dengan Harapan

Dapat dimengerti kalau peneliti yang merasa gembira jika hasil penelitiannya sesuai dengan yang telah disusun sebelumnya, sehingga penafsiran dapat dilakukan seperti yang diharapkan. Penyelidikan itu telah “ berhasil “ dan antara dasar pemikiran dengan hasil penelitian ada kesesuaian. Hanya ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam hal ini:

a. Jangan membuat interpretasi yang melebihi informasi.

Kelihatannya hal ini merupakan suatu larangan yang sudah jelas dengan sendirinya, namun para peneliti sering merasa begitu gembira karena hasil yang diperolehnya sesuai dengan harapannya, sehingga mereka menarik kesimpulan yang tidak mempunyai dasar yang sah dalam data. Bahkan dalam penelitian yang dipublikasikanpun sering menemukan tafsiran-tafsiran yang melebihi apa yang dapat ditunjang oleh data.

b. Jangan melupakan keterbatasan penyelidikan.

Sudah barang tentu keterbatasan ini hendaknya sudah diketahui sebelumnya dalam penyelidikan itu, keterbatasan yang terdapat dalam realibilitas dan validitas alat pengukur yang kurang sempurna, keterbatasan yang disebabkan oleh hambatan dalam menarik sampel, masalah validitas internal, dan sebagainya.

c. Kode etik mengharuskan peneliti melaporkan masalah.

Validitas internal yang dapat menjadi penyebab hasil yang diperoleh itu.

d. Hasil signifikan-statistik hanya untuk derajat-bebas tertentu.

Hasil penelitian tersebut tidak mungkin terjadi secara kebetulan belaka. Signifikan secara statistik tidak berarti bahwa hasil-hasil tersebut signifikan dalam arti yang ada umumnya diterima orang, yang penting signifikansi statistik jangan dianggap sebagai jaminan adanya arti penting pada hasil penyelidikan.

2. Penafsiran Hasil yang Negatif

Penelitian yang mendapat hasil bertentangan dengan hipotesis sering tiba-tiba menyadari kelemahan penyelidikannya. Penafsiran terhadap hasil penyelidikan itu terasa seperti suatu pengakuan dosa. Alat-pengukur yang tidak memenuhi syarat untuk mengukur variabel yang bersangkutan,

sampelnya terlalu kecil dan tidak terlalu representative sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara sah kepada populasi sasaran, dan sebagainya. Tinjauan ke belakang akan mengungkap adanya problema validitas internal yang dapat menjelaskan mengapa penyelidikan tersebut tidak berakhir “sebagaimana mestinya“. Sudah barang tentu, sebagian atau semua hal itu mungkin saja benar, dan kekurangan-kekurangan suatu penyelidikan memang seharusnya dilaporkan, apapun hasilnya. Akan tetapi, penelitian selalu merupakan penjelajahan ke bidang-bidang yang masih belum diketahui, sehingga tidak ada istilah “sebagaimana mestinya“ itu. Seorang peneliti meramalkan hasil yang diharapkan dari suatu penyelidikan berdasarkan teori, deduksi, serta hasil-hasil penelitian sebelumnya. Kalau dasar ramalan itu begitu meyakinkan sehingga benar-benar tidak ada keraguan lagi mengenai hasil penyelidikan ini, maka penyelidikan itu jelas tidak ada gunanya dilakukan.

3. Penafsiran Hasil Penelitian Bila Hipotesis Nol Diterima

Oleh karena hipotesis nol dapat diterima dengan berbagai alasan, penafsiran hasil semacam itu bisa jadi sulit sekali. Hipotesis nol yang diterima mungkin terjadi karena:

a. Hipotesis nol itu memang benar

Mungkin antara dua variabel itu memang tidak ada hubungannya. Perlakuan eksperimental mungkin memang tidak lebih efektif daripada perlakuan pengendali.

b. Hipotesis nol itu sebenarnya salah

Tetapi persoalan validitas internal telah mengacaukan penelitian itu sehingga hubungan yang sebenarnya diantara variabel-variabel itu tidak dapat diamati.

c. Hipotesis nol itu sebenarnya salah, tetapi desain penelitian itu kurang kuat untuk menolaknya.

4. Penafsiran Hubungan Yang Tidak Tercantum Dalam Hipotesis

Selama pelaksanaan penyelidikan, penelitian hendaknya tidak membuang suatu hipotesis karena ingin mengejar kemungkinan-kemungkinan yang lebih memberikan harapan, yang akan muncul dalam pelaksanaan penyelidikan. Hal ini tidak berarti bahwa setiap hubungan yang tidak tercantum dalam hipotesis (*unhypothesized relationship*), yang mungkin diamati dalam penyelidikan itu, harus diabaikan. Bahkan sebaliknya, hubungan itu hendaknya direkam dan

dianalisis sama seperti hubungan yang telah tercantum dalam hipotesis, sepanjang sejarah ilmu pengetahuan, penemuan-penemuan yang tidak disengaja bahkan sering terbukti penting.

Namun demikian, penemuan ini hendaknya selalu lebih dicurigai dari pada penemuan yang langsung ada kaitannya dengan hipotesis, karena relative selalu ada kemungkinan bahwa di dalam penyelidikan akan muncul hubungan semu yang tidak diperkirakan sebelumnya (tidak tercantum dalam hipotesis). Hubungan semacam ini sebaiknya dilaporkan, namun hendaknya dianggap sebagai hal yang tidak berkaitan langsung dengan tujuan utama penyelidikan itu. Hubungan itu hendaknya dijadikan bahan studi yang khusus dirancang untuk menelitinya, sebelum hubungan tersebut dapat dipakai sebagai dasar kesimpulan.

Dalam upaya menjawab masalah penelitian atau tujuan penelitian, harus disimpulkan secara eksplisit hasil-hasil yang diperoleh. Sementara itu, penafsiran terhadap temuan penelitian dilakukan dengan menggunakan logika dan teori-teori yang ada.

Contoh Hasil Penelitian.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Persahaan

Nama Perusahaan : PT. Nikorama Citra Tobacco

Kantor Pusat : Jl. Lingkar Utara Rt 02/2 Ds. Panjang – Bae Kudus

Telp : (0291) – 436717. 436727

Email : erri_nikoramayahoo.com

NPWP :01.641.543.2-511.000

Berdiri : 04 Agustus 1994

Bidang Usaha : Industri Rokok

Jumlah Karyawan : 2.197 Orang

Hasil Produksi : Mantra, Niko Internasional dan Quantum

4.1.2 Visi dan Misi

Visi PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus adalah “Menjadi salah satu perusahaan rokok terbesar di Indonesia dengan merk dagang yang kuat dan didukung manajemen yang handal”.

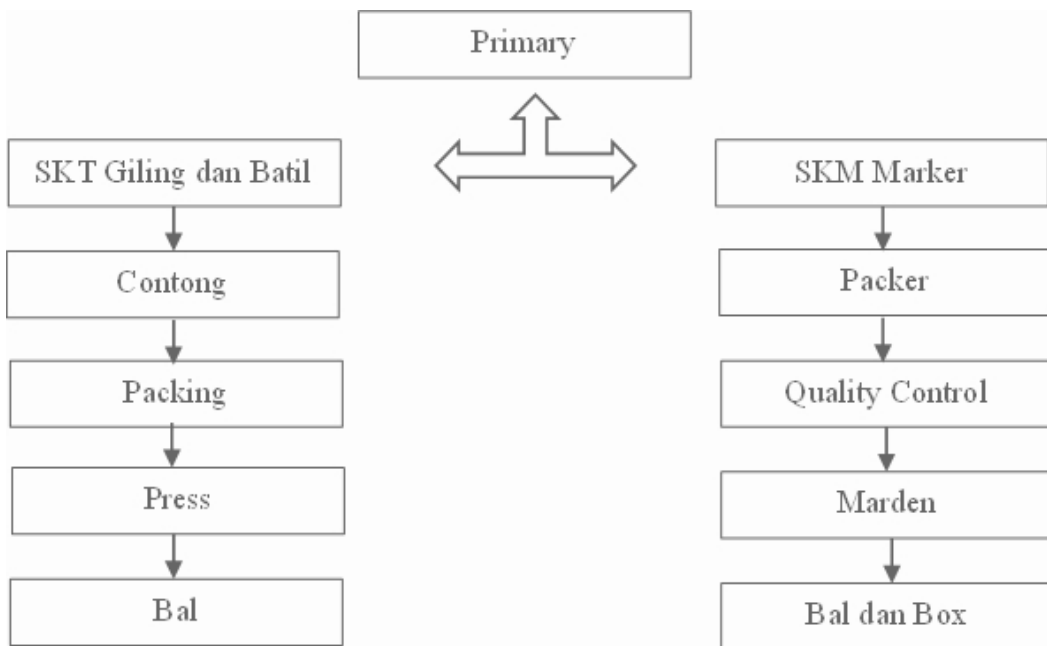
Misi PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus adalah sebagai berikut ini.

1. Menciptakan kepuasan konsumen dengan memproduksi rokok yang berkualitas.
2. Membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitarnya.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan keamanan masyarakat sekitar.

a. Proses Produksi

Proses Produksi pada PT. Nikorama Citra Tobacco digambarkan dalam gambar 4.1.

**Gambar 4.1.
Proses Produksi**



Sumber : Data Sekunder dari PT. Nikorama Citra Tobacco

4.2 Penyajian Data

4.2.1 Karakteristik Responden

4.2.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Berikut data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia yang ditunjukkan pada tabel 4.1. berikut:

Tabel 4.1.
Responden Menurut Usia

No	Usia (Thn)	Frekuensi	Persentase
1	<25	15	14,2%
2	25 – 30	36	34,2%
3	31 – 40	32	30,4%
4	41 – 50	16	15,2%
5	>50	6	6%
Jumlah		105	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Tabel 4.1. menunjukkan bahwa dari 105 responden, responden terbanyak berusia 25 - 30 tahun sebesar 36 orang atau 34,3%, sedangkan responden paling sedikit yaitu berusia >50 tahun sebanyak 6 orang atau 6%. Secara umum responden yang paling dominan dari karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus adalah kalangan usia sekitar 25 - 30 tahun sebesar 36 orang atau 34,3%, dari keseluruhan sampel.

4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada tabel 4.2. berikut:

Tabel 4.2.
Responden Menurut Pendidikan

No	Usia (Thn)	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	100	95,3%
2	D1	2	1,9%
3	D2	2	1,9%
4	S1	1	0,9%
Jumlah		105	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Tabel 4.2. menyatakan bahwa dari 105 responden, responden terbanyak menempuh pendidikan SLTA sebesar 100 orang atau 95,3%, sedangkan responden paling sedikit yaitu menempuh pendidikan S1 sebanyak 1 orang atau 0,9 PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus merupakan perusahaan padat karya sehingga tenaga lulusan SLTA wajar jika lebih banyak dibanding yang lainnya.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut deskripsi statistik variabel penelitian yang terdiri dari *Reward* (X_1) dan Kepemimpinan (X_2), Loyalitas karyawan (Y_1), Prestasi kerja (Y_2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

1. Variabel *Reward* (X_1)

Tanggapan responden mengenai *reward* (X_1) dapat dilihat pada tabel 4.3. dibawah ini.

Tabel 4.3.
Deskripsi Variabel *Reward* (X_1)

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Gaji	26 24,8%	66 62,9%	2 1,9%	11 10,5%	0 0%	105 100%
2	Promosi	9 8,6%	59 56,2%	25 23,8%	12 11,4%	0 0%	105 100%
3	Bonus	37 35,2%	35 33,3%	23 21,9%	10 9,5%	0 0%	105 100%
4	Apresiasi	28 26,7%	52 49,5%	18 17,1%	7 6,7%	0 0%	105 100%
5	Pengakuan	21 20%	68 64,8%	9 8,6%	7 6,7%	0 0%	105 100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3. tanggapan responden terhadap variabel *reward* pada indikator bonus mendapatkan jawaban sangat setuju paling banyak dengan jawaban sangat setuju sebanyak 37 orang dari 105 responden atau 35,2%. Jawaban paling sedikit pada indikator pengakuan menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 20%. Responden atau karyawan masih banyak yang berfikir jika *reward* yang mereka terima sama halnya dengan bonus. Perlakuan ini wajar mengingat karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco berada pada rentang ekonomi menengah kebawah.

4.2.2.2 Kepemimpinan (X_2)

Tanggapan responden mengenai kepemimpinan (X_2) dapat dilihat pada tabel 4.4. dibawah ini.

Tabel 4.4.
Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X₂)

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Bersifat adil	6 5,7%	72 68,6%	15 14,3%	12 11,4%	0 0%	105 100%
2	Memberi sugesti	7 6,7%	71 67,6%	18 17,1%	9 8,6%	0 0%	105 100%
3	Mendukung tujuan	11 10,5%	60 57,1%	33 31,4%	1 1%	0 0%	105 100%
4	Katalisator	6 5,7%	51 48,6%	35 33,3%	13 12,4%	0 0%	105 100%
5	Menciptakan rasa aman	9 8,6%	53 50,5%	29 27,6%	13 12,4%	1 1,0%	105 100%
6	Sebagai wakil organisasi	7 6,7%	59 56,2%	32 30,5%	7 6,7%	0 0%	105 100%
7	Sumber inspirasi	7 6,7%	59 56,2%	30 28,6%	9 8,6%	0 0%	105 100%
8	Bersikap menghargai	9 8,6%	62 59%	30 28,6%	4 3,8%	0 0%	105 100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan jawaban setuju paling banyak pada indikator bersifat adil dengan jawaban setuju sebanyak 72 orang atau sebesar 68,6%, sedangkan paling sedikit pada indikator katalisator dengan jawaban setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 48,6%. Sebagian besar responden menyetujui bahwa kepemimpinan yang adil lebih diharapkan oleh karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus.

4.2.2.3 Loyalitas karyawan (Y1)

Tanggapan responden mengenai loyalitas karyawan (Y1) dapat dilihat pada table 4.5. dibawah ini :

Tabel 4.5.
Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan (Y₁)

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Ketaatan atau kepatuhan	8 7,6%	74 70,5%	20 19%	3 2,9%	0 0%	105 100%
2	Bertanggungjawab	7 6,7%	66 62,9%	27 25,7%	5 4,8%	0 0%	105 100%
3	Pengabdian	9 8,6%	69 65,7%	24 22,9%	3 2,9%	0 0%	105 100%
4	Kejujuran	4 3,8%	68 64,8%	26 24,8%	7 6,7%	0 0%	105 100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5. tanggapan responden terhadap variabel loyalitas karyawan jawaban setuju paling banyak pada indikator ketaatan atau kepatuhan dengan hasil jawaban setuju sebanyak 74 orang atau 70,5% sedangkan paling sedikit pada indikator bertanggung jawab dengan jawaban setuju sebanyak 66 orang atau 62,9%. Responden berpendapat bahwa loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus berupa ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan perusahaan.

4.2.2.4 Prestasi kerja (Y₂)

Tanggapan responden mengenai prestasi kerja (Y₂) dapat dilihat pada tabel 4.6. dibawah ini :

Tabel 4.6.
Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y₂)

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Kualitas kerja	12 11,4%	66 62,9%	16 15,2%	11 10,5%	0 0%	105 100%
2	Kuantitas kerja	21 20%	60 57,1%	22 21%	2 1,9%	0 0%	105 100%
3	Keandalan	11 10,5%	57 54,3%	29 27,6%	8 7,6%	0 0%	105 100%
4	Sikap	13 12,4%	57 54,3%	27 25,7%	8 7,6%	0 0%	105 100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6. tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja jawaban setuju paling banyak pada indikator kualitas kerja dengan jawaban setuju sebanyak 66 orang atau 62,9%, sedangkan paling sedikit pada indikator keandalan dan sikap dengan jawaban setuju sebanyak 57 orang atau 54,3%. Responden rata rata setuju kualitas kerja karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus menjadi patokan prestasi kerja karyawan.

ii. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji *Convergent Validity*

Tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengukuran valid tidaknya kuesioner pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan korelasi *Standardized Regression Weights*. Ghazali (2017:67) menyatakan pengukuran bisa dikatakan valid jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,5. Hasil uji validitas *Convergent Validity* variabel *reward* tersaji dalam tabel 4.7.

Tabel 4.7.
Uji Validitas Variabel *Reward*

R1 <---	reward	,694
R2 <---	reward	,713
R3 <---	reward	,572
R4 <---	reward	,782
R5 <---	reward	,817

Sumber: Data diolah 2019

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *faktor loading* pada *Standardized Regression Weights* menunjukkan nilai lebih dari 0,5 yang berarti semua pertanyaan dikatakan valid. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan tersaji dalam tabel 4.8.

Tabel 4.8.
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

K1 <---	kepemimpinan	,779
K2 <---	kepemimpinan	,897
K3 <---	kepemimpinan	,557
K4 <---	kepemimpinan	,540
K5 <---	kepemimpinan	,770
K6 <---	kepemimpinan	,805
K7 <---	kepemimpinan	,775
K8 <---	kepemimpinan	,543

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.8. menunjukkan bahwa semua nilai *faktor loading* pada *Standardized Regression Weights* menunjukkan nilai lebih dari 0,5 yang berarti semua pertanyaan dikatakan valid. Hasil uji validitas variabel prestasi kerja tersaji dalam tabel 4.9.

Tabel 4.9.
Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

P1 <---	prestasi	,594
P2 <---	prestasi	,913
P3 <---	prestasi	,795
P4 <---	prestasi	,683

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *faktor loading* pada *Standardized Regression Weights* menunjukkan nilai lebih dari 0,5 yang berarti semua pertanyaan dikatakan valid. Hasil uji validitas variabel loyalitas karyawan tersaji dalam tabel 4.10.

Tabel 4.10.
Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan

L1 <---	loyalitas	,799
L2 <---	loyalitas	,585
L3 <---	loyalitas	,621
L4 <---	loyalitas	,794

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua nilai *faktor loading* pada *Standardized Regression Weights* menunjukkan nilai lebih dari 0,5 yang berarti semua pertanyaan dikatakan valid. Berdasarkan data yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa item kuesioner yang

digunakan dalam penelitian ini terbukti valid yang menandakan item pertanyaan telah sesuai.

2. Uji Construct Reliability

Tujuan dilakukannya uji *construct reliability* adalah untuk menunjukkan keandalan dan konsistensi data. Ghozali (2017:73) menyatakan pengukuran bisa dikatakan reliabel jika suatu item memiliki nilai capaian *construct reliability* minimal $\geq 0,7$. Hasil uji *construct reliability* tersaji dalam tabel 4.11.

Tabel 4.11.
Uji Construct Reliability

No	Variabel	Hitungan Construct Reliability	Construct Reliability	Keterangan
1	Reward (X_1)	0.737	0,70	Reliabel
2	Kepemimpinan (X_2)	0.958	0,70	Reliabel
3	Loyalitas karyawan (Y1)	0.665	0,70	Reliabel
4	Prestasi kerja (Y2)	0.752	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

1. Hasil Uji Average Variance Extracted Variabel Penelitian

Uji validitas dengan cara *Average Variance Extracted (AVE)* dihitung dari nilai rata – rata *Variance Extracted* antar indikator dari suatu variabel laten. Nilai *Average Variance Extracted* yang direkomendasikan pada tingkat paling sedikit $\geq 0,50$. Berikut hasil *Variance Extracted* dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12.
Uji Average Variance Extracted Variabel Penelitian

No	Variabel	Average Variance Extracted	AVE \geq 0,50	Keterangan
1	Reward(X_1)	0.519	0,50	Valid
2	Kepemimpinan (X_2)	0.518	0,50	Valid
3	Loyalitas karyawan (Y1)	0.50	0,50	Valid
4	Prestasi kerja (Y2)	0.571	0,50	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.12. di atas masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan, yaitu nilai *variance extracted* $\geq 0,50$, maka dapat dinyatakan bahwa kuesioner telah memenuhi reliabilitas sebagai alat ukur. Semua variabel dinyatakan reliabel dan bisa diteruskan ke penelitian tahap selanjutnya.

3. Hasil Uji *Discriminant Validity*

Uji ini digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk pada variabel penelitian. Uji ini dihitung dengan mengkuadratkan hasil estimate. Perhitungan uji *discriminant validity* ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.13.
Hasil Uji *Discriminant Validity*

	<i>Reward</i>	Kepemimpinan
<i>Reward</i>	0,721	0,126
Kepemimpinan	0,126	0,720

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan table 4.13. dapat dinyatakan bahwa indikator konstruk berbeda dari indikator konstruk lainnya. Hal ini dikarenakan nilai akar kuadrat dari AVE (*discriminant validity*) variabel *reward* nilainya lebih tinggi dari nilai *correlation* antar variabel ($0,721 > 0,126$). Nilai akar kuadrat dari AVE (*discriminant validity*) variabel kepemimpinan nilainya lebih tinggi dari nilai *correlation* antar variabel ($0,720 > 0,126$).

4.3 Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM). Terdapat beberapa tahapan analisis yang dilakukan agar membentuk satu model yang baik. Input data yang digunakan matriks varians atau kovarians dimana dinilai mempunyai keuntungan dalam memberikan pertandingan yang valid antar populasi atau sampel yang berbeda, yang kadang tidak memungkinkan jika menggunakan model matriks korelasi. Pengujian SEM terdapat 7 langkah penting (Sugiyono, 2012:56) yaitu :

1. Pengembangan Model Berbasis Teori
2. Mengkontruksi Diagram Jalur untuk Hubungan Kausal

3. Mengkonversi Diagram Jalur Ke dalam Model Struktural dan Model Pengukuran
4. Memillih Matrik Input dan Estimasi Model
5. Menilai Identifikasi Model Struktural
6. Evaluasi Kecocokan Model Berdasarkan Kriteria *Goodness-of-fit*
7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Proses langkah-langkah diatas telah dijelaskan pada Bab III. Untuk proses selanjutnya akan dijelaskan pada bab ini. Jumlah sampel yang akan diestimasi sebesar 105 sampel dimana sampel tersebut memenuhi kriteria ukuran sampel yang disyaratkan minimal 100 sampel.

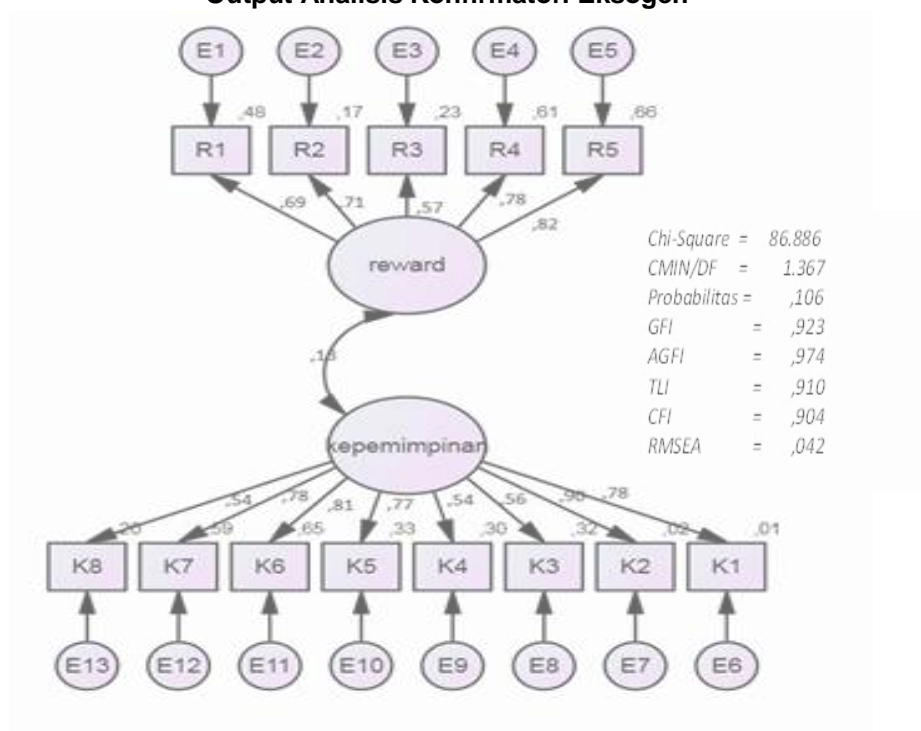
4.3.1 Analisis Konfirmatori

Analisis konfirmatori digunakan untuk menguji sebuah konsep yang dibangun dengan menggunakan beberapa indikator terukur. Uji kesesuaian model konfirmatori diuji menggunakan *Goodnes-of-Fit Index* yang meliputi Chi-Square, CMIN/DF, probability, GFI, AGFI, TLI, CFI, dan RMSEA. Hasil analisis konfirmatori dari keseluruhan variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut.

1. Analisis Konfirmatori Variabel Eksogen

Hasil analisis konfirmatori variabel eksogen *Reward* (X_1), Kepemimpinan (X_2), dapat dilihat pada grafik, output analisis menggunakan program AMOS 22 dibawah ini:

Gambar 4.3.
Output Analisis Konfirmatori Eksogen



Hasil uji *goodness of fit analisis* konfirmatori variabel eksogen dapat dilihat pada tabel 4.14. di bawah ini:

Tabel 4.14.
Uji Model Goodness Of Fit Variabel Eksogen

Goodness of index	Cut-off Value	Hasil model	Keterangan
Chi square	Diharapkan kecil	86.886	Baik
CMIN/DF	≤ 2	1.367	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,106	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,923	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,974	Baik
TLI	$\geq 0,90$	0,910	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,904	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,042	Baik

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.14. di atas diperoleh nilai *chi square* 86.886 dengan nilai CMIN/DF sebesar 1.367, probabilitas 0,106, nilai GFI sebesar 0,923, nilai AGFI sebesar 0,974, nilai TLI sebesar 0,910, nilai CFI sebesar 0,904 dan nilai RMSEA sebesar 0,042. Uji kesesuaian model ini menghasilkan sebuah penerimaan yang baik. Keseluruhan 13 indikator tersebut secara nyata membentuk variabel eksogen.

2. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen

Analisis faktor konfirmatori konstruk Eksogen digunakan untuk mengetahui apakah indikator-indikator pembentuk variabel laten menunjukkan *unidimensionalitas* atau belum, hasil konfirmatori konstruk eksogen dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.15.
Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen
Regression Weights: (Group Number 1 - Default Model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
R1	<---	Reward	1,000				
R2	<---	Reward	,574	,152	3,770	***	par_1
R3	<---	Reward	,800	,187	4,274	***	par_2
R4	<---	Reward	1,142	,173	6,611	***	par_3
R5	<---	Reward	1,057	,157	6,723	***	par_4
K1	<---	kepemimpinan	1,000				
K2	<---	kepemimpinan	1,901	2,888	,658	***	par_5
K3	<---	kepemimpinan	1,034	8,274	,729	***	par_6
K4	<---	kepemimpinan	1,184	9,858	,729	***	par_7
K5	<---	kepemimpinan	1,260	11,322	,730	***	par_8
K6	<---	kepemimpinan	1,690	13,223	,733	***	par_9
K7	<---	kepemimpinan	1,712	13,256	,733	***	par_10
K8	<---	kepemimpinan	1,042	6,954	,725	***	par_11
L1	<---	Loyalitas	1,000				
L2	<---	Loyalitas	1,071	,447	2,398	,016	par_12
L3	<---	Loyalitas	1,637	,568	2,883	,004	par_13
L4	<---	Loyalitas	1,881	,654	2,874	,004	par_14
P1	<---	Prestasi	1,000				
P2	<---	Prestasi	1,626	,479	3,394	***	par_15
P3	<---	Prestasi	,772	,240	3,208	,001	par_16
P4	<---	Prestasi	,761	,243	3,131	,002	par_17

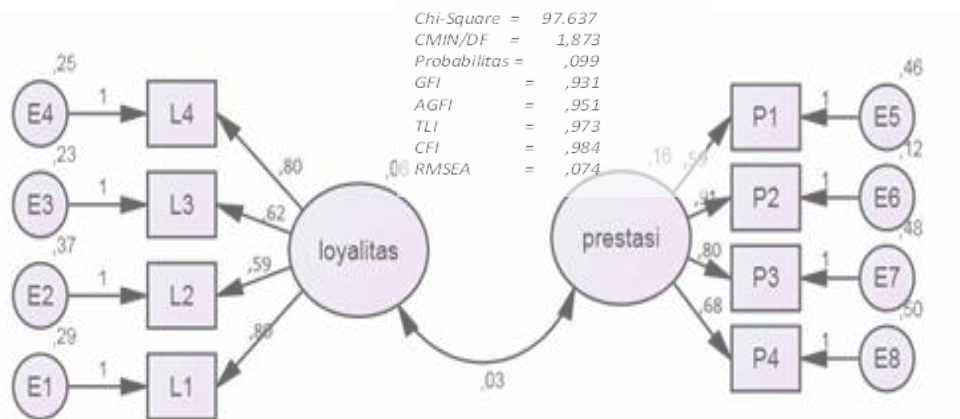
Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, dapat dilihat bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel laten menunjukkan hasil baik, yaitu nilai CR diatas 1,96 dengan P lebih kecil daripada 0,05. Indikator-indikator pembentuk variabel laten telah menunjukkan *unidimensionalitas*. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya tanpa modifikasi atau penyesuaian-penyesuaian.

3. Analisis Konfirmatori Konstruk Endogen

Hasil analisis konfirmatori variabel endogen loyalitas karyawan (Y1) dan prestasi kerja (Y2) yang dibangun dengan total delapan (8) indikator dimana dapat dilihat pada grafik output analisis menggunakan program AMOS 22 dibawah ini:

Gambar 4.4.
Output Analisis Konfirmatori Endogen



Hasil uji *goodness of fit* analisis konfirmatori variabel endogen dapat dilihat pada tabel 4.16. di bawah ini:

Tabel 4.16.
Uji Model Goodness Of Fit Variabel Endogen

Goodness of index	Cut-off Value	Hasil model	Keterangan
Chi square	Diharapkan kecil	97.637	Baik
CMIN/DF	≤ 2	1,873	Baik
Probability	≥ 0,05	0,099	Baik
GFI	≥ 0,90	0,931	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,951	Baik
TLI	≥ 0,90	0,973	Baik
CFI	≥ 0,90	0,984	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,074	Baik

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.16. di atas diperoleh nilai chi square 97.637 dengan nilai CMIN/DF sebesar 1,873, probabilitas 0,099, nilai GFI sebesar 0,931, nilai AGFI sebesar 0,951, nilai TLI sebesar 0.973, nilai CFI sebesar 0,984 nilai RMSEA sebesar 0,074. Uji kesesuaian model ini menghasilkan sebuah penerimaan yang baik. Indikator-indikator itu merupakan dimensi acuan yang sama bagi konstruk dapat diterima. Kedelapan indikator tersebut secara nyata membentuk variabel endogen.

4. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen

Analisis faktor konfirmatori konstruk Endogen digunakan untuk mengetahui apakah indikator-indikator pembentuk variabel laten menunjukkan *uni deminsionalitas* atau belum, hasil konfirmatori konstruk endogen dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.17.
Hasil Analisis Konfirmatori Faktor Endogen
Regression Weights: (Group Number 1 - Default Model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
loyalitas <--- <i>Reward</i>	,851	,057	2,892	,002	par_19
loyalitas <--- kepemimpinan	,708	,561	2,192	,037	par_20
prestasi <--- <i>Reward</i>	1,430	,080	3,379	***	par_21
prestasi <--- kepemimpinan	,699	1,235	2,566	,001	par_22
prestasi <--- Loyalitas	1,532	,299	3,780	***	par_23

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, dapat dilihat bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel laten menunjukkan hasil baik, yaitu nilai CR diatas 1,96 dengan P lebih kecil daripada 0,05. Indikator-indikator pembentuk variabel laten telah menunjukkan *uni deminsionalitas*. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya tanpa modifikasi atau penyesuaian-penyesuaian.

4.3.2 Uji Normalitas

Uji Normalitas data digunakan untuk melihat sebaran data dalam kategori normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan baik untuk normalitas data tunggal maupun normalitas multivariat, dimana beberapa variabel digunakan sekaligus dalam analisis akhir. Uji normalitas di sini menggunakan kriteria nilai kritis yang ditetapkan sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,05, dibandingkan dengan hasil perhitungan sebagaimana pada tabel 4.18. pada kolom CR berikut:

**Tabel 4. 18. Uji Normalitas
Assessment Of Normality (Group Number 1)**

Variable	Min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
P4	2,000	5,000	-,430	-1,798	-,076	2,160
P3	2,000	5,000	-,413	-1,727	-,075	1,157
P2	2,000	5,000	-,276	-1,154	-,048	2,100
P1	2,000	5,000	-,805	-3,367	,375	2,785
L4	2,000	5,000	-,890	-3,725	,606	1,267
L3	2,000	5,000	-,538	-2,250	,791	1,654
L2	2,000	5,000	-,623	-2,606	,550	1,151
L1	2,000	5,000	-,753	-3,151	1,477	3,088
K8	2,000	5,000	-,377	-1,577	,223	1,467
K7	2,000	5,000	-,524	-2,191	-,023	1,049
K6	2,000	5,000	-,461	-1,927	,051	1,106
K5	1,000	5,000	-,520	-2,177	-,110	-,229
K4	2,000	5,000	-,339	-1,420	-,459	1,960
K3	2,000	5,000	,015	,063	-,284	-,593
K2	2,000	5,000	-,980	-4,099	,866	1,812
K1	2,000	5,000	-1,061	-4,437	,630	1,317
R5	2,000	5,000	-,945	-3,952	1,337	2,797
R4	2,000	5,000	-,606	-2,537	-,080	-,168
R3	2,000	5,000	-,504	-2,107	-,813	-1,700
R2	2,000	5,000	-,562	-2,349	-,171	-,357
R1	2,000	5,000	-1,143	-4,783	1,238	2,590
Multivariate					27,246	2,382

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 di atas terlihat bahwa pada kolom c.r. untuk normalitas multivariate nilainya 2,382, maka tidak dijumpai nilai diluar rentang $\pm 2,58$. Dengan demikian maka data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data atau dapat dikatakan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal.

4.3.3 Evaluasi *Outliers*

Evaluasi *outlier* dilakukan untuk melihat kondisi observasi dari suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal ataupun variabel-variabel kombinasi (Ghozali, 2012:75). Nilai *malahanobis distance* dibandingkan dengan nilai *chi-square*. Apabila terdapat nilai *malahanobis distance* berarti terjadi masalah *multivariate outlier*.

Tabel.4.19.
Analisis *Outlier*

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
Data responden 36	51,558	,000	,023
Data responden 83	46,022	,001	,008
Data responden 29	42,260	,002	,002
Data responden 37	39,050	,002	,000

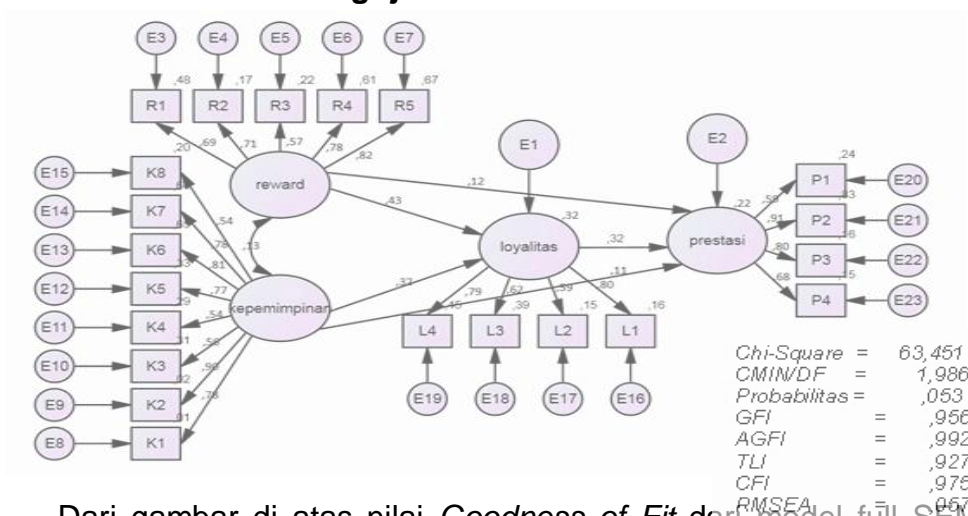
Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasar tabel di atas terlihat bahwa masih ada *outlier*, Caranya dengan melihat Nilai Mahalanobis hitung < Chi Square Distribution. Table. Hasilnya jarak *mahalanobis* minimal = 6,423 dan maksimal = 51,558. Nilai *chi-square* dengan derajat bebas 21 (jumlah indikator variabel) pada tingkat signifikansi 0,01 (***) maka nilai *mahalanobis* = 38,932. Hanya data ke 36, 83, 29 dan 37 yang mengalami data *outlier* dengan nilai *mahalanobis* di atas 38,932. Terdapatnya *outlier* pada tingkat *multivariate* dalam analisis ini tidak akan dihilangkan dari analisis karena data tersebut menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan tidak ada alasan khusus dari profil responden yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis tersebut.

4.3.4 Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Analisis *structural equation modeling* digunakan untuk mengetahui hubungan struktural antara variabel yang diteliti. Hubungan struktural antar variabel diuji kesesuaiannya dengan *goodness-of-fit index*. Hasil analisis struktur *equation modeling* dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.5. dibawah ini:

Gambar 4.5.
Pengujian Full Model SEM



Dari gambar di atas nilai *Goodness of Fit* dari model full SEM dapat

dilihat pada tabel 4.20. dibawah ini:

Tabel 4.20.
Uji Model Goodness Of Fit Variabel Penelitian

Goodness of index	Cut-off Value	Hasil model	Keterangan
Chi square	Diharapkan kecil	63,451	Baik
CMIN/DF	≤ 2	1,986	Baik
Probability	≥ 0,05	0,053	Baik
GFI	≥ 0,90	0,956	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,992	Baik
TLI	≥ 0,90	0,927	Baik
CFI	≥ 0,90	0,975	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,057	Baik

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.20. di atas diperoleh nilai chi square 63,451 dengan nilai CMIN/DF sebesar 1.986, probabilitas 0,053, nilai GFI sebesar 0,956, nilai AGFI sebesar 0,992, nilai TLI sebesar 0.927, nilai CFI sebesar 0.975 dan nilai RMSEA sebesar 0,057 menunjukkan bahwa uji kesesuaian model ini menghasilkan sebuah penerimaan yang baik. Indikator-indikator itu merupakan dimensi acuan yang sama bagi konstruk dapat diterima. Keseluruhan indikator yang berjumlah 21 indikator tersebut secara nyata membentuk variabel full model.

4.3.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel independent terhadap variabel dependen. Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai *probability* (P) < 0,05. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.21.
Hasil Analisis Konfirmatori Faktor Endogen
Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)
Maximum Likelihood Estimates
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Standarized	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
loyalitas <--- Reward	,425	,851	,057	2,892	,002	par_19
loyalitas <--- Kepemimpinan	,317	,708	,561	2,192	,037	par_20
prestasi <--- Reward	,124	1,430	,080	3,379	***	par_21
prestasi <--- Kepemimpinan	,105	,699	1,235	2,566	,001	par_22
prestasi <--- Loyalitas	,322	1,532	,299	3,780	***	par_23

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2019

Berdasarkan tabel 4.21. diperoleh keterangan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh *reward* terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 2,892 dimana nilai tersebut diatas nilai batas nilai *Critical Ratio* (CR) > 1,96 (2,892>1,96) dan nilai P (*probability*) 0,002<0,05.

Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 untuk P dan memenuhi syarat untuk CR karena lebih dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan H1 pada penelitian ini diterima. Nilai estimate pengaruh *reward* terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,425. Hal ini mengindikasikan bahwa *reward* mampu mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 42,5%.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 2,192 dimana nilai tersebut diatas nilai batas nilai *Critical Ratio* (CR) > 1,96 (2,192>1,96) dan nilai P (*probability*) 0,037 < 0,05. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 untuk P dan memenuhi syarat untuk CR karena lebih dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan H2 pada penelitian ini diterima. Nilai estimate pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,317. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan mampu mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 31,7%.

3. Pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja

Berdasarkan dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 3,379 dimana nilai tersebut diatas nilai batas nilai *Critical Ratio* (CR) > 1,96 (3,379>1,96) dan nilai P (*probability*) 0,000 < 0,05. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 untuk P dan memenuhi syarat untuk CR karena lebih dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan H3 pada penelitian ini diterima. Nilai estimate pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja sebesar 0,124. Hal ini mengindikasikan bahwa *reward* mampu mempengaruhi prestasi kerja sebesar 12,4%.

4. Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja

Berdasarkan dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 2,566 dimana nilai tersebut diatas nilai batas nilai *Critical Ratio* (CR) > 1,96 (2,566>1,96) dan nilai P (*probability*) 0,001 < 0,05. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 untuk P dan memenuhi syarat untuk CR karena lebih dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan H4 pada penelitian ini diterima. Nilai estimate pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja sebesar 0,105. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan mampu mempengaruhi prestasi kerja sebesar 10,5%.

5. Pengaruh loyalitas karyawan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 3,780 dimana nilai tersebut diatas nilai batas nilai *Critical Ratio* (CR) > 1,96 (3,780>1,96) dan nilai P (*probability*) 0,000 < 0,05. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 untuk P dan memenuhi syarat untuk CR karena lebih dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan H5 pada penelitian ini dapat diterima. Nilai estimate pengaruh loyalitas karyawan terhadap prestasi kerja sebesar 0,322. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan mampu mempengaruhi prestasi kerja sebesar 32,2%.

4.3.6 Pengaruh Langsung (*Direct*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect*)

4.3.6.1 Besarnya Direct Effect

Besarnya pengaruh langsung (*direct effect*) berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa hasil estimasi nilai-nilai parameter pengaruh langsung antar variabel bebas dengan variabel terikat adalah seperti tampak pada Tabel 4.22.

Tabel 4.22
Hasil estimasi *direct effect*

	Estimate
loyalitas <--- <i>Reward</i>	,425
loyalitas <--- kepemimpinan	,317
prestasi <--- <i>Reward</i>	,124
prestasi <--- kepemimpinan	,105
prestasi <--- Loyalitas	,322

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2019

4.3.6.2 Besarnya *Indirect Effect* dan *Total Effect*

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) maksudnya adalah pengaruh dari suatu variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous dependent* melalui variabel *endogenous intervening*. Sedangkan total pengaruh (*total effect*) adalah hasil penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka besarnya *Indirect Effect* dan *Total Effect* adalah seperti tampak pada tabel 4.23.

Tabel 4.23.
Hasil estimasi *indirect effect* dan *total effect*

			<i>Direct effect</i>	<i>Indirect effect</i>	<i>Total effect</i>	<i>Keterangan</i>
prestasi	<---	Reward	,124	0,136	0,260	Loyalitas karyawan bisa menjadi mediasi
prestasi	<---	Kepemimpinan	,105	0,102	0,207	Loyalitas karyawan tidak bisa mediasi
prestasi	<---	Loyalitas	,322			

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2019

4.3.4 Uji Mediasi

Berdasarkan tabel 4.23. dapat dijelaskan bahwa variabel *reward* mempunyai nilai *direct effect* sebesar 0,124 dan *indirect effect* sebesar 0.136 dengan *total effect* sebesar 0,260. Nilai *direct effect* lebih kecil dibandingkan dengan nilai *indirect effect* ($0,124 < 0.136$). Keputusan uji mediasi yang bisa diambil adalah loyalitas karyawan bisa menjadi variabel mediasi hubungan antara *reward* terhadap prestasi kerja. *Reward* dalam mempengaruhi prestasi kerja secara tidak langsung atau melewati loyalitas karyawan lebih besar pengaruhnya dari pengaruh secara langsung.

Variabel kepemimpinan mempunyai nilai *direct effect* sebesar 0.105 dan *indirect effect* sebesar 0,102 dengan *total effect* sebesar 0,207. Nilai *direct effect* lebih besar dibandingkan dengan nilai *indirect effect*. Keputusan uji mediasi yang bisa diambil adalah loyalitas karyawan tidak bisa menjadi variabel mediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Kepemimpinan yang melewati variabel loyalitas karyawan mempunyai pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan kepemimpinan yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 2,892 dan nilai P (*probability*) $0,002 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 untuk P dan nilai CR lebih dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan H_1 pada penelitian ini dapat diterima. Hal ini bisa dinyatakan bahwa ketika *reward* yang diberikan oleh pihak PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang berlaku maka hal tersebut berdampak pada tingkat loyalitas karyawan.

Pernyataan tersebut berdasar pada hasil penelitian dimana responden merasa gaji yang diterima dari perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan di PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus, selain itu karyawan juga senang ketika mendapatkan hadiah atau tambahan imbalan diluar gaji. Hal ini dianggap suatu sikap pengakuan dan penghargaan dari perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan. Terjadinya pengaruh variabel *reward* terhadap loyalitas karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus disebabkan karena penghargaan yang diberikan kepada karyawan sudah mulai berjalan dengan baik dari sebelumnya, penghargaan yang diberikan tersebut dapat dilihat dari salah satunya adalah karyawan telah menerima gaji sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang diungkapkan oleh Ernur, et al, (2017) dimana penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Hal ini sesuai dengan penelitian Kawulur & Pio (2018) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 2,192 dan nilai P (*probability*) $0,037 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 untuk P dan nilai CR lebih dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan H_2 pada penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan yang telah dianggap adil dan tidak memihak pada suatu golongan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Hal ini menjelaskan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dimana menurut Sugiyarto (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Salah satu dimensi kepemimpinan, yaitu penghargaan kontinjensi (*contingent reward*) disebut sangat efektif dalam beberapa kasus dan mungkin lebih efektif daripada kepemimpinan agar menimbulkan rasa loyalitas para pengikutnya didalam jurnal yang berjudul *Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity*.

Sejalan dengan penelitian Sugiyarto (2017), menguji hubungan antara kepemimpinan dengan loyalitas karyawan yang menyimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4.2.3 Pengaruh *Reward* Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 3,379 dan nilai P (*probability*) $0,000 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 untuk P dan nilai CR lebih dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan H3 pada penelitian ini diterima. Hal ini bisa dinyatakan bahwa ketika *reward* meningkat maka hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja. *Reward* yang baik kepada karyawan membuat karyawan nyaman dan tidak ragu untuk melakukan hal lebih untuk perusahaan.

Pernyataan tersebut berdasar pada hasil penelitian dimana jawaban tertinggi terkait *reward* berada pada indikator bonus. Ketika bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan sesuai dengan yang diharapkan maka hal tersebut akan meningkatkan motivasi karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerja. Besaran bonus yang mereka terima tergantung dari prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan. Selain bonus, *reward* berupa pengakuan juga menjadi pertimbangan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja, contoh penghargaan tersebut berupa label karyawan terbaik dan teladan.

Hasil ini sejalan dengan pernyataan fungsi *reward* sebagai berikut (Kawulur, et al, 2018): Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi, selain itu dapat memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Ratna, et al. (2014) dimana *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap

prestasi kerja. Dukungan hasil penelitian juga diungkapkan oleh Desriana, et al, (2014), Fatah dan Yasinta (2019) dan Yasmeeen dkk, (2013) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian Sjahrudin dan Susenohadi (2018) hasil dari penelitian mereka menyebutkan bahwa *reward* berpengaruh negative signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi *reward* yang diberikan perusahaan akan membuat prestasi kerja karyawan menurun.

4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 2,566 dan nilai P (*probability*) $0,001 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 untuk P dan nilai CR lebih dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan H4 pada penelitian ini dapat diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dinyatakan bahwa ketika kepemimpinan yang dipraktekkan oleh pimpinan PT Nikorama Citra Tobacco Kudus baik dan adil maka akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja.

Pernyataan tersebut berdasar pada hasil penelitian dimana responden merasa kepemimpinan yang ada pada perusahaan telah berlaku semestinya dan mencerminkan sifat keadilan. Pemimpin juga memberikan dorongan kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini penting dilakukan oleh pimpinan karena karyawan merasa dihargai dan diakui. Responden penelitian juga menyatakan bahwa pemimpin mereka memberikan kegiatan produktif sehingga pekerjaan tidak terasa membosankan dan membuat karyawan dengan senang hati melakukan setiap pekerjaan yang dibebankan.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan yang diungkapkan oleh Kartono (2010:18) dimana pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Hal ini sesuai dengan penelitian Ratna, et al. (2014) yang menguji pengaruh antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja, yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian Ratna, et al. sejalan dengan penelitian Sholihin, Moh (2019), Hidayat dan Nova (2018) dan Marzuki, et al. (2019)

yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang diungkapkan oleh Chanutomo dan Abadi (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

4.3.5 Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 3,780 dan nilai P (*probability*) $0,000 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 untuk P dan nilai CR lebih dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan H_5 pada penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa ketika loyalitas karyawan yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka hal tersebut berdampak pada prestasi kerja yang dilakukan.

Pernyataan tersebut berdasar pada hasil penelitian dimana responden mempunyai loyalitas di perusahaan PT Nikorama Citra Tobacco Kudus yang dicerminkan dengan sikap mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh PT Nikorama Citra Tobacco Kudus. Responden juga bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang telah dibebankan dengancara mencurahkan segala pikiran dan tenaga demi kemajuan perusahaan.

Sejalan dengan pernyataan Wijayanto dan Suhendra (2016) dan Putri (2108) dimana loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Enrur, et al, (2017) yang menguji hubungan antara loyalitas karyawan dengan prestasi kerja yang menyatakan bahwa peningkatan prestasi kerja di pengaruhi secara langsung oleh loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian Tamba, et al. (2018) yang menguji hubungan antara loyalitas kerja karyawan dengan prestasi kerja yang mengatakan loyalitas karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi karyawan.

4.3.6 Pengaruh *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Melalui Loyalitas

Berdasarkan hasil penelitian variabel *reward* mempunyai nilai *direct effect* sebesar 0,124 dan *indirect effect* sebesar 0.136 dengan *total effect* sebesar 0,260. Nilai *direct effect* lebih kecil dibandingkan dengan nilai *indirect effect* ($0,124 < 0.136$). Keputusan uji mediasi yang bisa diambil adalah loyalitas karyawan bisa menjadi variabel mediasi hubungan antara *reward* terhadap prestasi kerja. Hal ini bisa dinyatakan bahwa *reward* dalam

mempengaruhi prestasi kerja secara tidak langsung atau melewati loyalitas karyawan lebih besar pengaruhnya dari pengaruh secara langsung.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Enrur, et al, (2017) bahwa loyalitas karyawan akan selaras dengan prestasi kerja. Reward yang telah diberikan oleh karyawan memberikan dampak senangnya karyawan dan dapat menumbuhkan sikap loyalitas kepada perusahaan. Sikap loyalitas tersebut tercermin dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga berdampak pada meningkatnya prestasi kerja karyawan.

4.3.7 Pengaruh *Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Loyalitas*

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepemimpinan mempunyai nilai *direct effect* sebesar 0.105 dan *indirect effect* sebesar 0,102 dengan *total effect* sebesar 0,207. Nilai *direct effect* lebih besar dibandingkan dengan nilai *indirect effect*. Keputusan uji mediasi yang bisa diambil adalah loyalitas karyawan tidak bisa menjadi variabel mediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Kepemimpinan yang melewati variabel loyalitas karyawan mempunyai pengaruh yang lebih kecil

dibandingkan dengan Kepemimpinan yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja.

Loyalitas karyawan tidak mampu sebagai mediasi antara kepemimpinan dan prestasi kerja. Pengaruh secara langsung terbukti lebih efisien, kepemimpinan menjadi sentral panutan oleh karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus. Sikap pimpinan dipandang sebagai model sehingga bisa berdampak langsung pada prestasi kerja.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan prestasi kerja menjadi lebih efektif dapat dilakukan dari penciptaan kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan anggota, sehingga meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sugiyarto (2017).

Contoh analisis menggunakan PLS

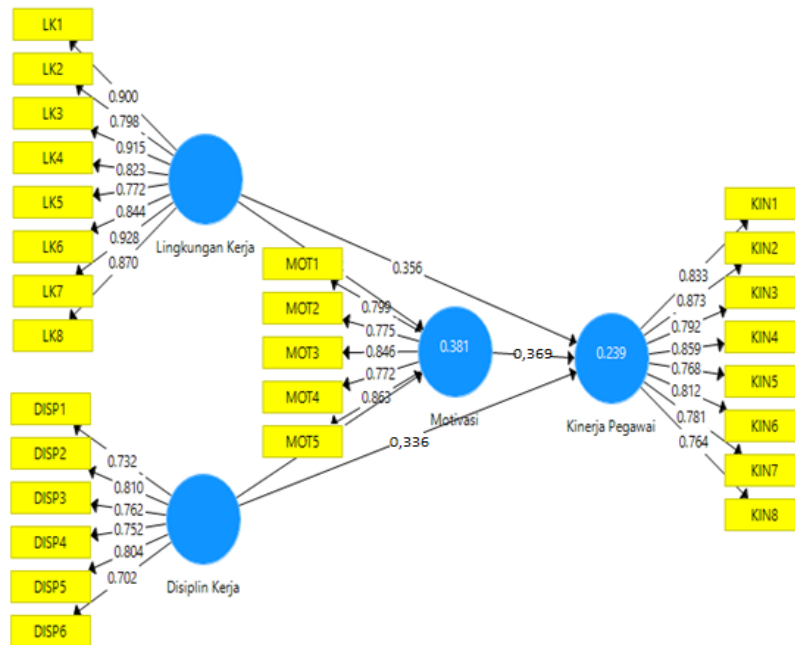
5.1 Hasil Analisis Model Partial least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan alat analisis Smart PLS 3.0 .berikut ini adalah skema model Program PLS yang diajukan:

5.1.1 Hasil Model Pengukuran Uji Outer Model

Gambar 5.5

Hasil model pengukuran (Outer Model)



5.1.2 Analisis SEM PLS Uji Outer Model (Model Pengukuran)

Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan Smart PLS memiliki tiga kriteria dalam menilai *outer model* yaitu *convergen validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

1. Convergen Validity

Convergent validity bertujuan untuk menguji nilai *outer loading* dan nilai *average variance extracted* (AVE). Suatu indikator dalam konstruk dinilai memenuhi *convergen validity* yang berkategori baik jika nilai *outer* > 0,7 dan nilai AVE > 0,5 (Abdillah & Hartono, 2015:196). Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 5.18
Outer Loading Indikator pada Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Taraf <i>Convergen Validity</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	LK1	0,900	0,7	Valid
	LK2	0,798	0,7	Valid
	LK3	0,915	0,7	Valid
	LK4	0,823	0,7	Valid
	LK5	0,772	0,7	Valid
	LK6	0,844	0,7	Valid
	LK7	0,928	0,7	Valid
	LK8	0,870	0,7	Valid
Disiplin	DISP1	0,732	0,7	Valid
	DISP2	0,810	0,7	Valid
	DISP3	0,762	0,7	Valid
	DISP4	0,752	0,7	Valid
	DISP5	0,804	0,7	Valid
	DISP6	0,702	0,7	Valid
Motivasi	MOT1	0,799	0,7	Valid
	MOT2	0,775	0,7	Valid
	MOT3	0,846	0,7	Valid
	MOT4	0,772	0,7	Valid
	MOT5	0,863	0,7	Valid
Kinerja Pegawai	KIN1	0,833	0,7	Valid
	KIN2	0,873	0,7	Valid
	KIN3	0,792	0,7	Valid
	KIN4	0,859	0,7	Valid
	KIN5	0,768	0,7	Valid
	KIN6	0,812	0,7	Valid
	KIN7	0,781	0,7	Valid
	KIN8	0,764	0,7	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 5.18. menunjukkan bahwa *outer loading* setiap indikator penelitian memiliki nilai *outer loading* diatas 0,7. Hal ini berarti bahwa indikator pada kontruk penelitian adalah valid dan memenuhi asumsi *convergen validity* sehingga mampu mengukur variabel penelitian. Selanjutnya, untuk menilai *convergen validity* juga dapat dilihat pada nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada setiap variabel penelitian. Tabel 5.19. berikut menyajikan hasil AVE pada setiap variabel penelitian.

Tabel 5.19.
 Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Nilai AVE	Taraf AVE	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,736	0,5	Valid
Disiplin Kerja	0,579	0,5	Valid
Motivasi	0,659	0,5	Valid
Kinerja Pegawai	0,658	0,5	Valid

Sumber: data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.19 menunjukkan bahwa nilai AVE dari variabel lingkungan kerja 0,736 sehingga lebih besar dari > 0,5 (taraf AVE). Variabel disiplin kerja 0,579 Sehingga lebih besar dari > 0.5 (taraf AVE). Variabel motivasi 0,659 sehingga lebih besar dari > 0,5 (taraf AVE). Variabel kinerja 0,658 sehingga lebih besar dari > 0,5 (taraf AVE) .Setiap variabel penelitian ini nilai AVE nya > 0,5. Hal ini berarti bahwa variabel penelitian memenuhi asumsi atau syarat nilai AVE > 0,5 sehingga dinyatakan variabel penelitian mampu menjadi konstruk penelitian yang baik.

2. Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* jika nilai *cross loading* indikator dalam satu variabel > 0,7 (Abdillah & Hartono, 2015:196). Tabel 5.3.2.3. menyajikan hasil *cross loading* indikator pada variabel penelitian. Sebagai berikut:

Tabel 5.20
Hasil Cross Loading Indikator Penelitian

Indikator	Indikator			
	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Motivasi	Kinerja Pegawai
LK1	0,900	0,390	0,524	0,450
LK2	0,798	0,333	0,331	0,405
LK3	0,915	0,348	0,559	0,411
LK4	0,823	0,316	0,473	0,320
LK5	0,772	0,214	0,383	0,276
LK6	0,844	0,416	0,474	0,409
LK7	0,928	0,440	0,549	0,477
LK8	0,870	0,284	0,454	0,398
DISP1	0,284	0,732	0,388	0,247
DISP2	0,304	0,810	0,396	0,224
DISP3	0,342	0,762	0,349	0,162
DISP4	0,349	0,752	0,302	0,167
DISP5	0,373	0,804	0,431	0,218
DISP6	0,164	0,702	0,249	0,139
MOT1	0,367	0,402	0,799	0,239
MOT2	0,448	0,309	0,775	0,269
MOT3	0,464	0,384	0,846	0,274
MOT4	0,428	0,282	0,772	0,226
MOT5	0,517	0,502	0,863	0,476
KIN1	0,424	0,187	0,437	0,833
KIN2	0,441	0,325	0,400	0,873
KIN3	0,435	0,131	0,316	0,792
KIN4	0,366	0,277	0,305	0,859
KIN5	0,326	0,229	0,351	0,768
KIN6	0,322	0,231	0,148	0,812
KIN7	0,372	0,111	0,251	0,781
KIN8	0,230	0,175	0,116	0,764

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 5.20 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* indikator pada setiap satu variabel $> 0,7$. Hal ini berarti bahwa nilai *cross loading* memenuhi *rule of thumb* dan asumsi *discriminant validity* $> 0,7$ sehingga variabel penelitian dapat dijadikan konstruk penelitian yang baik.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam Smart PLS menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,7$ (Abdillah & Hartono, 2015:196). Tabel 5.21 menyajikan hasil *cronbach's alpha* dari setiap variabel penelitian.

Tabel 5.21
Cronbach's Alpha Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,948	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,855	0,7	Reliabel
Motivasi	0,871	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,926	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 5.21 menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan kerja mempunyai Nilai Cronbach'Alpha $0,948 > 0,7$ artinya variabel lingkungan kerja sudah reabel sebagai variabel. Variabel Disiplin kerja Nilai Cronbach's Alpha $0,855 > 0,7$ artinya variabel disiplin kerja sudah memenuhi syarat reability. Variabel Motivasi mempunyai nilai cronbach's Alpha $0,871 > 0,7$ artinya motivasi sudah reability sebagai variabel. Variabel Kinerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha $0,926 > 0,7$ sehingga vaeiabel kinerja sudah memenuhi syarat sebagai variabel yang reability. Semua variabel dari penelitian ini berdasarkan tabel nilai *cronbach's alpha* setiap variabel $> 0,7$ sehingga variabel penelitian reliable sebagai alat ukur yang konsisten.

Selain nilai *cronbach's alpha*, uji reliabilitas juga dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability*. Tabel 5.22. menyajikan nilai *composite reliability* dalam setiap variabel penelitian.

Tabel 5.22.
Composite Reliability Variabel Penelitian

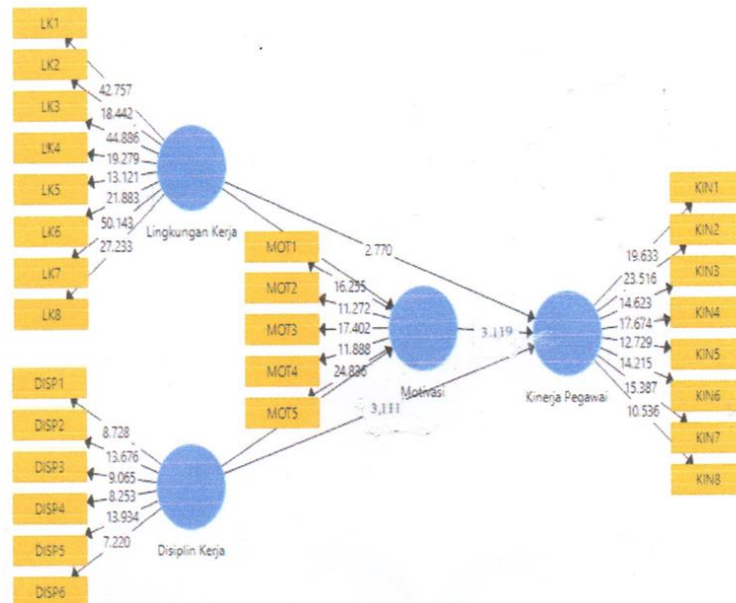
Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Taraf	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,957	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,892	0,7	Reliabel
Motivasi	0,906	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,939	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 5.22 menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* lingkungan kerja sebesar 0,957. Hal ini menunjukkan bahwa *Composite reliability* Lingkungan Kerja > 0,7(reliable). *Composite reliability* variabel Disiplin kerja mempunyai nilai 0,892. Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja > 0,7 (reliabel). *Composite reliability* Motivasi sebesar 0,906 menunjukkan bahwa nilai > 0,7 (reliable). *Composite Reliability* Kinerja sebesar 0,936 menunjukkan bahwa > 0,7 (reliable) . *Composite reliability* pada variabel penelitian ini semua variabelnya > 0,7. Hal ini berarti bahwa keseluruhan variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

5.1.3 Uji *Inner Model* (Model Struktural)

Gambar 5.6



1. Uji t (t-Statistic)

Uji *inner model* atau model struktural digunakan untuk mengetahui pengaruh konstruk. Uji *inner model* dianalisis dengan menggunakan uji t-statistic untuk nilai signifikansi *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*.

1. Uji t (t-Statistic)

Skor *path coefficient* pada *inner model* yang ditunjukkan pada nilai *t-statistic* harus diatas 1,96 untuk hipotesis 2 ekor (*two tailed*) dan diatas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (*one tailed*) berlaku untuk pengujian hipotesis pada *alpha* 5% dan *power* 80% (Abdillah & Hartono, 2015:197). Pengaruh struktural antar variabel dinilai signifikan apabila nilai koefisien uji *t-statistic* > *t-tabel* atau *p-value* < 0,05 (Ghozali, 2014:67).

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 5.23 menyajikan hasil pengujian signifikansi *t-statistic* pada pengaruh langsung (*direct effect*) sebagai berikut:

Tabel 5.23
Hasil Uji Signifikansi *t-Statistic Direct Effect*

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
DISP → MOT	0,299	0,326	0,116	2,589	0,010
LK → MOT	0,432	0,430	0,135	3,213	0,001
MOT → KIN	0,369	0,362	0,151	3,119	0,000
DISP → KIN	0,336	0,354	0,149	3,111	0,002
LK → KIN	0,356	0,368	0,128	2,770	0,006

Sumber: data penelitian diolah, 2019

Keterangan: DISP (Disiplin), LK (Lingkungan Kerja Fisik), MOT (Motivasi) dan KIN (Kinerja).

Diterima atau ditolaknyaa dari suatu hipotesis dapat dilihat nilai T statistic dan P values. Apabila nilai dari T-statistik > 1,96 atau P values < 0,05 maka hasil dapat diterima dan sebaliknya apabila nilai T-statistik < 1,96 maka hasil ditolak Berdasarkan tabel 5.23 bahwa terdapat lima pengaruh langsung dalam penelitian ini yang disajikan pada tabel tersebut. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung Disiplin terhadap Motivasi pada penelitian ini adalah : Berdasarkan olah data dari direct effect diketahui dengan melihat dari nilai *sample origin* sebesar 0,299 (positif) dengan t-statistik 2,589 > 1,96 (berpengaruh) dan *p-value* sebesar 0,010 < 0,05 (signifikan). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Maka disimpulkan bahwa Semakin Tinggi Tingkat Disiplin kerja Pegawai maka Semakin meningkat motivasi kerja Pegawai.
2. Pengaruh Langsung Lingkungan kerja terhadap Motivasi pada penelitian ini adalah: berdasarkan olah data dari direct effect diketahui dengan melihat dari nilai *sample origin* 0,432 (positif) dengan t-statistik 3,213 > 1,96 (berpengaruh) dan P-values 0,001 < 0,05 (signifikan). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .disimpulkan bahwa Semakin baik Lingkungan kerja Pegawai maka semakin tinggi Motivasi kerja pegawai.
3. Pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap kinerja penelitian ini adalah berdasarkan olah data dari direct effect diketahui dengan melihat dari nilai *sample origin* 0,369 (positif) dengan t-statistik 3,119 > 1,96 (berpengaruh) dan

P-values $0,000 < 0,05$ (signifikan). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Maka disimpulkan bahwa Semakin tinggi motivasi kerja Pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai.

4. Pengaruh langsung Disiplin terhadap kinerja pada penelitian ini adalah berdasarkan olah data dari direct effect diketahui dengan melihat dari nilai sample origin 0,336 (positif) dengan t-statistik $3,111 > 1,96$ (berpengaruh) dan P-values $0,002 < 0,05$ (signifikan). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Maka disimpulkan bahwa Semakin tinggi disiplin kerja Pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai.
5. Pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap kinerja pada penelitian ini adalah : Berdasarkan olah data dari direct effect diketahui dengan melihat dari nilai sample origin sebesar 0,356 (positif) dengan t-statistik $2,770 > 1,96$ (berpengaruh) dan p-value sebesar $0,006 < 0,05$ (signifikan). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Maka disimpulkan bahwa Semakin baik lingkungan kerja Pegawai maka Semakin meningkat kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 5.24. menyajikan hasil pengujian signifikansi *t-statistic* pada pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebagai berikut:

Tabel 5.24.

Hasil Uji Signifikansi *t-Statistic Indirect Effect*

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
DISP → MOT → KIN	0,511	0,492	0,194	4,001	0,012
LK → MOT → KIN	0,703	0,609	0,186	5,221	0,019

Sumber: Data primer diolah, 2019

Keterangan: DISP (Disiplin), LK (Lingkungan Kerja Fisik), MOT (Motivasi) dan KIN (Kinerja).

Berdasarkan tabel 5.24 bahwa terdapat dua pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini yang disajikan pada tabel tersebut. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung pertama pada penelitian ini adalah Disiplin terhadap kinerja melalui motivasi dari hasil olah data dari indirect effect diketahui dengan melihat dari nilai sample origin 0,511 (positif) dengan t-statistik $4,001 > 1,96$ (berpengaruh) dan P-values $0,012 < 0,05$ (signifikan). Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Maka disimpulkan bahwa Semakin tinggi disiplin kerja Pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai melalui motivasi kerja.
2. Pengaruh tidak langsung kedua pada penelitian ini adalah lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi. dari hasil olah data dari indirect effect diketahui dengan melihat dari nilai sample origin 0,703 (positif) dengan t-statistik $5,221 > 1,96$ (berpengaruh) dan P-values $0,019 < 0,05$ (signifikan). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Maka disimpulkan bahwa Semakin baik lingkungan kerja Pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

5.1.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan pada nilai *p-value* pada *path coefficient* untuk mengetahui pengaruh antar variabel penelitian. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh dari variabel mediasi atau efek tidak langsung, dapat dilihat pada *specific indirect effect*. Tabel 5.25 menyajikan hasil *path coefficient* dari konstruk penelitian.

Tabel 5.25
Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic	P Values	Ket.
DISP → MOT	0,299	0,326	0,116	2,589	0,010	Ha1
LK → MOT	0,432	0,430	0,135	3,213	0,001	Ha2
MOT → KIN	0,369	0,362	0,151	3,119	0,000	Ha3
DISP → KIN	0,336	0,354	0,149	3,111	0,002	Ha4
LK → KIN	0,356	0,368	0,128	2,770	0,006	Ha5

Sumber: Data primer diolah, 2019

Keterangan: DISP (Disiplin), LK (Lingkungan Kerja Fisik), MOT (Motivasi) dan KIN (Kinerja).

Efek mediasi atau *specific indirect effect* dalam penelitian ini melalui variabel motivasi sebagai variabel mediasi. Dapat dilihat dari tabel 5.26 menyajikan efek tidak langsung atau mediasi spesifik (*specific indirect effect*).

Tabel 5.26
Specific Indirect Effect

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>	Ket.
DISP → MOT → KIN	0,511	0,492	0,194	4,001	0,012	H _{a6}
LK → MOT → KIN	0,703	0,609	0,186	5,221	0,019	H _{a7}

Sumber: Data primer diolah, 2019

Keterangan: DISP (Disiplin), LK (Lingkungan Kerja Fisik), MOT (Motivasi) dan KIN (Kinerja).

Berdasarkan tabel 5.25. dan 5.26 yang menunjukkan *path coefficient* dan *specific indirect effect* dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1 : Semakin tinggi Tingkat disiplin kerja Pegawai maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan DIY. Sesuai tabel 5.25 bahwa disiplin kerja memiliki *origin sample* sebesar 0,299 yang berarti terdapat pengaruh 29,9% terhadap motivasi dengan T-statistic 2,589 > 1,96 (berpengaruh) dan P values 0,010 < 0,05 (signifikan).
- H2 : Semakin baik Lingkungan kerja Pegawai maka akan Semakin Tinggi motivasi kerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Sesuai tabel 5.25 bahwa lingkungan kerja memiliki *origin sample* sebesar 0,432 yang berarti terdapat pengaruh 43,2% terhadap motivasi dengan nilai t statistic 3,213 > 1,96 dan (berpengaruh) dan signifikansi P values 0.001 < 0,05 (signifikan).
- H3 : Semakin Tinggi Motivasi kerja Pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan DI.Yogyakarta. Sesuai

tabel 5.25 bahwa motivasi memiliki *origin sample* sebesar 0,369 yang berarti terdapat pengaruh 36,9% terhadap kinerja pegawai dengan T statistic 3,119 >1,96 (berpengaruh) dan nilai P values 0,000 < 0,05 (signifikans)

4. H4 : Semakain Tinggi Disiplin kerja Pegawai akan Meningkatkan kinerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan DI. Yogyakarta. Sesuai tabel 5.25 bahwa disiplin kerja memiliki *origin sample* sebesar 0,336 yang berarti terdapat pengaruh 36,6% terhadap kinerja pegawai dengan T satistic 3,111>1,96 dan nilai P values 0,002< 0,05 (signifikan).
5. H5 : Semakin baik lingkungan kerja Pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan DI.Yogyakarta. Sesuai tabel 5.25 bahwa lingkungan kerja memiliki *origin sample* sebesar 0,356 yang berarti terdapat pengaruh 35,6% terhadap kinerja pegawai dengan T statistic 2,770>1,96(berpengaruh) dan P values 0.006<0,05 (signifikan).
6. H6 : Semakin Tinggi Disiplin kerja Pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan DI.Yogyakarta melalui motivasi kerja. Sesuai tabel 5.26 bahwa H6 memiliki *origin sample* sebesar 0,511 yang berarti terdapat pengaruh 51,1% dengan T statistic 4,001 >1,96 (berpengaruh) dan P values 0,012 < 0,05 (signifikan) .
7. H7 : Semakin baik Lingkungan kerja pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta melalui motivasi kerja. Sesuai tabel 5.26 bahwa H7 memiliki *origin sample* sebesar 0,703 yang berarti terdapat pengaruh 70,3% dengan T statistic 5,221>1,96 (berpengaruh) dan P values 0,019<0,05(signifikansi) .

Tabel 5.27
Kesimpulan Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil Uji
1	Semakin tinggi Tingkat disiplin kerja Pegawai maka semakin meningkat motivasi kerja pegawai T-statistik 2,589>1,96 dan P- values 0,010<0,05	Diterima
2	Semakin baik Lingkungan kerja Pegawai maka akan Semakin Tinggi motivasi kerja pegawai T-statistik 3,213>1,96 dan P-values 0,001<0,05	Diterima
3	Semakin Tinggi Motivasi kerja Pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai T-statistik 3,119>1,96 dan P-values 0,000<0,05	Diterima
4	Semakin Tinggi Disiplin kerja pegawai maka semakin Meningkatkan kinerja pegawai T-statistik 3,111>1,96 dan P-values 0,002<0,05	Diterima
5	Semakin baik lingkungan kerja Pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai T-statistik 2,770>1,96 dan P-values <0,05	Diterima
6	Semakin Tinggi Disiplin kerja yang didukung dengan motivasi yang baik Pegawai akan meningkatkan kinerja Pegawai T-statistik 4,001>1,96 dan P –values<0,05	Diterima
7	Semakin baik Lingkungan kerja pegawai yang didukung dengan motivasi yang baik maka akan memingkatkan kinerja pegawai T-statistik 5,221>1,96 dan P-values<0,05	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2019

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Provinsi Jawa Tengah dan DIY

Berdasarkan hasil *path coefficient* yang menunjukkan *direct effect* bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi memiliki nilai *origin sample* sebesar 0,299 dengan nilai *p-value* 0,010 dan *t statistic* 2,589 . Hal ini berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja dari pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Provinsi Jawa Tengah dan DIY maka semakin tinggi motivasi kerja dari pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Istiqomah & Suhartini (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja .

Hasil penelitian oleh Yusrita (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin dan sanksi kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PTPN III Medan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian dari Boy Suzanto dkk, (2014) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja , Disiplin kerja dan koordinasi terhadap kinerja Pegawai (Study kelayakan pada cabang Dinas Pendapatan daerah Provinsi Bandung III Soekarno Hatta) pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Hodges dalam Asnawi (2002) menyatakan bahwa disiplin sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung mematuhi aturan yang ada di organisasi tersebut. Disiplin kerja yang tinggi ditandai dengan datang dan pulang tepat waktu, menyampaikan ijin jika tidak masuk kerja, patuh terhadap peraturan yang ada, bertanggungjawab dalam pelaksanaan tugas dan tidak menunda-nunda pekerjaan. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi mencerminkan rasa tanggungjawab individu terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada dirinya.

5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Provinsi Jawa Tengah dan DIY

Berdasarkan hasil tabel *path coefficient* yang menunjukkan *direct effect* bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai *origin sample* sebesar 0,432 dengan *p-value* 0,001 dan *t statistic*

3,213. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja . Semakin baik lingkungan kerja pegawai dalam hal ini lingkungan fisik, maka semakin tinggi juga motivasi kerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Provinsi Jawa Tengah dan DIY.

Hasil penelitian ini didukung oleh Basori dkk (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Krakatau Bandar Samudra) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan melalui motivasi .

Selanjutnya, Marwanto & Nugroho (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian Fery Moulana (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap kinerja Karyawan melalui mediator motivasi kerja (Study pada karyawan PT.Telkom Indonesia,Tbk. Witel Jatim Selatan, jalan A.yani, Malang). Pada penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Penelitian Heni Ingsiyah,dkk (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwijaya Palembang (Pusri pemasaran daerah PPD) Jawa Tengah. Pada penelitiannya menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan fisik dan lingkungan non fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Penelitian Heni Gerda (2013), dengan judul Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Tello Makassar. Hasil menunjukkan pada penelitian ini bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada motivasi kerja yang tinggi. Peningkatan kualitas lingkungan kerja agar semakin kondusif akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan DIY. Pegawai akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja ketika organisasi tempat pegawai bekerja

memiliki lingkungan kerja yang baik, tidak bising, kondusif. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat focus kerja pegawai yang kemudian berdampak pada motivasi kerja pegawai. Pegawai dengan lingkungan kerja yang baik akan lebih memiliki tingkat motivasi yang baik dibanding dengan pegawai yang memiliki lingkungan kerja yang kurang baik atau kurang kondusif, maka pegawai cenderung tidak mampu mempertahankan focus sehingga motivasi kerja menjadi rendah.

5.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Provinsi Jawa Tengah dan DIY

Berdasarkan hasil *direct effect* yang ditunjukkan pada tabel *path coefficient* bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *origin sampel* sebesar 0,369 dengan *p-value* 0,000 dan *t statistic* 3,119. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan pengaruh terhadap kinerja yang baik dari pegawai.

Penelitian Hidayati, Siti Noor. (2015). Pengaruh pengembangan Karir, Peran Kepemimpinan, Stres kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai “variable Antara”. Pada penelitian tersebut motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Demikian juga dengan hasil penelitian yang dilakukan Wayan Widiartama (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh Awaluddin Syah (2017) menyatakan bahwa variabel motivasi memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Makassar.

Hasil penelitian ini didukung oleh Prastyo dkk (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Faslah & Savitri (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Kabelindo Murni, Tbk. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai .

Penelitian Endang Mahpudin (2018), dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi akerja terhadap kinerja pada PT. bank Central Asia, TBK, cabang kerawang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja dalam pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja bagi suatu instansi sangat penting diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja. Motivasi tersebut dapat berupa hal yang ringan seperti pujian hingga pemberian *reward* dan posisi strategis kepada pegawai yang memiliki etos kerja yang baik.

Penelitian oleh Setiawan (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pemberian motivasi kepada karyawan tidak sebatas hanya dorongan untuk bekerja dengan rajin dan baik, tetapi juga pemberian insentif dan pengakuan. Hal ini disadari oleh instansi bawa dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan bekerja lebih baik dan lebih semangat sehingga mampu meningkatkan kinerja.

5.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Provinsi Jawa Tengah dan DIY

Berdasarkan hasil *direct effect* yang ditunjukkan oleh tabel *path coefficient*, bahwa disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai *origin sample* sebesar 0,336 dengan *p-value* 0,002 dan *t statistic* 3,111 Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai . Semakin tinggi disiplin kerja

pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai pada UPPKB BPTD Wilayah X Provinsi Jawa Tengah dan DIY.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno dkk (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Rico D Pakpahan (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap kinerja Karyawan (Study kasus pada Karyawan CV. Hampan Seaga). Menunjukkan hasil bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin yang semakin tinggi akan berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, Rozalia dkk (2015) juga melakukan penelitian yang relevan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pattindo Malang yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Katiandagho dkk (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Yeni erita Rahmwati (2018) dengan judul penelitiannya Pengaruh Motivasi kerja. Disiplin kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan hasil bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatnyakedisiplinan dari karyawan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

Disiplin kerja menentukan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik dalam sebuah instansi dapat ditunjukkan dengan menaati peraturan-peraturan pegawai dengan baik, pegawai melakukan tugas dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain. Apabila setiap pegawai pada kantor UPPKB BPTD Wilayah X Provinsi Jawa Tengah dan DIY memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor tersebut.

5.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Provinsi Jawa Tengah dan DIY

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai *origin sample*

sebesar 0,356 dengan *p-value* 0,006 dan *t statistic* 2,770. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Provinsi Jawa Tengah dan DIY.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Novyanti (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Permansari (2016) mendukung dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Susetyo (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif pada sebuah organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian Ferry Maulana (2017) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja. Hasil dari penelitiannya adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Hendry wijaya (2017) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi Pemerintah Daerah kabupaten Musi Banyuasin. Penelitiannya menunjukkan hasil bahwa secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Joyce (2015) Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. Hasil menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian Indra Yugusna (2016) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Faris Ramanda Putra (2017) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja.

Nella Prima Rahmawati (2014) menyatakan bahwa variabel lingkungan fisik dan non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja .

Organisasi atau instansi mulai menyadari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga pegawai merasakan nyaman dan focus dalam bekerja. Banyak organisasi pada era globalisasi yang mulai melakukan pembinaan terkait menciptakan dan membentuk lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Organisasi yang mampu memberikan, menciptakan serta membentuk lingkungan kerja yang baik maka mampu meningkatkan kinerja pegawai bahkan memperkuat dan memperhankan sisi loyalitas dari pegawai tersebut.

5.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Provinsi Jawa Tengah dan DIY melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel *specific indirect effect* yang menunjukkan efek mediasi pada penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Semakin tinggi disiplin kerja yang didukung dengan motivasi kerja yang baik maka semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini dukung oleh Istiqomah & Suhartini (2016) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan tidak langsung yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi . Hal ini berarti bahwa variable motivasi kerja berhasil memediasi variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Organisasi atau instansi yang ingin meningkatkan kinerja pegawai dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas disiplin instansi tersebut. Namun, ada beberapa pegawai pada faktanya tidak memiliki disiplin yang tinggi namun memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi dapat dijadikan variable yang mampu memediasi disiplin dengan kinerja pegawai. Ketika instansi atau organisasi ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka dapat dilakukan upaya dengan meningkatkan motivasi kerja. Pegawai dengan disiplin kerja tinggi yang didukung dengan motivasi yang baik maka mampu membentuk kinerja yang baik.

5.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Provinsi Jawa Tengah dan DIY melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel *specific indirect effect* yang menunjukkan efek mediasi pada penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Semakin baik lingkungan kerja yang didukung dengan motivasi kerja tinggi maka semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basori dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Indirect effect* dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi memiliki nilai *origin sample* sebesar 0,226 dengan *p-value* 0,000. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai mediasi.

Lingkungan kerja dan motivasi menjadi faktor penting yang digunakan sebagai hal-hal yang mampu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Namun, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kultsum (2017) bahwa intervensi motivasi atas pengaruh lingkungan kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi tidak berhasil memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja.

Rinawati, S. I., & Ingsih, K. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementerian Pekerjaan Umum di Semarang. Hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Moulan Ferry, Swastosunuharyo Bambang, hamidah Nayati utami,(2017) Pegaaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia. TBK WITEL Jatim Selatan,Jalan A. Yani .Malang). penelitiannya menunjukan hasil bahwa lingkungan berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dalam sebuah instansi atau organisasi maka mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Namun, tidak semua pegawai yang merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerja yang baik memiliki kinerja yang tinggi. Faktanya, terdapat beberapa pegawai yang menganggap bahwa penyediaan lingkungan kerja yang baik adalah kewajiban organisasi terhadap pegawainya dan kinerja seringkali dihubungkan dengan kompensasi dan *reward*. Hal ini menjadikan motivasi kerja perlu dikaitkan untuk menjadi mediasi. Apabila setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai akan cenderung bertanggung jawab dan melaksanakan tugas dengan akurat sehingga kualitas kinerja dapat diandalkan.

BAGIAN V

PENUTUP

Pada Bab VI Penutup berisi tentang simpulan dan implikasi. Kesimpulan Penelitian (*Research Conclusions*). Tujuan umum pembelajaran adalah mampu membuat kesimpulan penelitian kuantitatif dengan baik. Sedangkan tujuan khusus pembelajaran adalah mampu mendiskripsikan makna inti dari kesimpulan penelitian, mampu mendiskripsikan hubungan antara rumusan masalah penelitian dengan kesimpulan penelitian, mampu mendiskripsikan hubungan antara hasil penelitian dengan kesimpulan penelitian, mampu mendiskripsikan hal-hal yang seharusnya ada dalam kesimpulan penelitian.

Berdasarkan judul penelitian, akan diperoleh suatu petunjuk bahwa kesimpulan dalam penelitian bukanlah suatu karangan atau diambil dari pembicaraan-pembicaraan lain, akan tetapi merupakan hasil dari suatu proses tertentu, yaitu " menarik ", dalam arti " memindahkan " sesuatu dari satu tempat ke tempat yang lain. Isi kesimpulan penelitian lebih bersifat konseptual dan harus terkait langsung dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Kesimpulan penelitian terikat secara substantif dengan temuan-temuan penelitian yang mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kesimpulan juga dapat ditarik dari hasil pembahasan, namun yang benar-benar relevan dan mampu memperkaya temuan penelitian yang diperoleh. Kesimpulan penelitian merangkum semua hasil penelitian yang telah diuraikan secara lengkap dalam bab IV hasil penelitian.

Tata urutannya hendaknya sama dengan yang ada didalam bab IV. Dengan demikian konsistensi isi dan tata urutan rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil yang diperoleh, dan kesimpulan penelitian tetap terpelihara. Hubungan rumusan masalah dengan kesimpulan sangat keliru, apabila peneliti membuat kesimpulan yang bertujuan untuk menyenangkan hati pemesannya dengan cara memanipulasi data. Dalam rumusan masalah, peneliti mengajukan pertanyaan dirinya tentang hal-hal yang akan dicari jawabannya melalui kegiatan penelitian. Sehubungan dengan pertanyaan ilmiah, peneliti membuat kesimpulan yang ditarik berdasarkan data yang telah dikumpulkan yang merupakan benar-benar jawaban yang dicari walaupun tidak selalu menyenangkan hati.

Hubungan hasil penelitian dengan kesimpulan yaitu kesimpulan adalah puncak dari sebuah laporan penelitian. Pada bagian kesimpulan ini, peneliti menyatakan apa temuan-temuan penelitian yang benar-benar berarti dalam arti konseptual. Pernyataan kesimpulan yang ditunjukkan oleh hasil penelitian hendaknya dibatasi hanya pada kesimpulan yang didukung langsung oleh hasil penelitian. Perlu sekali dibedakan antara hasil penelitian dengan kesimpulan. Hasil penelitian adalah pengamatan langsung, sedangkan kesimpulan adalah suatu pengertian yang didasarkan pada hasil-hasil tersebut.

Pembahasan singkat tentang pendapat peneliti mengenai **implikasi** hasil penelitian itu serta saran-saran hasil tersebut boleh dimasukkan dalam bagian ini. Boleh juga mengemukakan persoalan-persoalan baru yang muncul dari penyelidikan tersebut untuk dijadikan penelitian selanjutnya. Bagian kesimpulan seringkali digunakan peneliti untuk mengajak pembacanya memusatkan perhatian kembali terhadap tujuan penelitian. Bagian ini juga digunakan untuk mengemukakan secara ringkas temuan-temuan penelitian atau sinopsis terhadap apa yang dikemukakan dalam garis-garis besar laporan sebelumnya. Di samping itu peneliti dapat juga mengemukakan keterbatasan kajian, pengembangan atau elaborasi, dan implikasi temuan-temuan (Mantja,2003). Di dalamnya dapat juga dikemukakan bahwa, wawasan mengenai bagaimana temuan-temuannya dapat dipakai dan kemungkinan diperlukan penelitian lanjut.

Sedangkan untuk saran yang diajukan hendaknya selalu bersumber pada temuan penelitian, pembahasan, dan kesimpulan hasil penelitian. Saran hendaknya tidak keluar dari batas-batas lingkup dan implikasi penelitian. Saran yang baik dapat dilihat dari rumusannya yang bersifat rinci dan operasional. Artinya jika orang lain yang hendak melaksanakan saran tersebut, ia tidak mengalami kesulitan dalam menafsirkan atau melaksanakannya. Di samping itu saran yang diajukan hendaknya telah spesifik. Saran dapat diajukan kepada perguruan tinggi, Lembaga pemerintah ataupun swasta, atau pihak lain yang dianggap layak.

Contoh MSDM 1:

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap

loyalitas karyawan. Ketika *reward* yang diterima oleh karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus meningkat maka loyalitas karyawan karyawan akan ikut bertambah.

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepemimpinan memberikan rasa adil kepada karyawan maka hal tersebut dapat menambah loyalitas karyawan. *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. *Reward* yang diberikan oleh pihak PT Nikorama Citra Tobacco Kudus meningkat dan dilakukan dengan seksama maka prestasi kerja karyawan akan ikut bertambah.

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Ketika kepemimpinan mampu memberikan contoh yang baik pada karyawan maka hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Ketika loyalitas karyawan meningkat maka hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Loyalitas karyawan bisa menjadi variabel mediasi hubungan antara *reward* terhadap prestasi kerja. Hal ini bisa dinyatakan bahwa *reward* dalam mempengaruhi prestasi kerja secara tidak langsung atau melewati loyalitas karyawan lebih besar pengaruhnya dari pengaruh secara langsung. Sementara itu loyalitas karyawan tidak mampu sebagai mediasi antara kepemimpinan dan prestasi kerja. Pengaruh secara langsung terbukti lebih efisien, prestasi kerja semakin baik jika kepemimpinan dilakukan dengan baik.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut ini.

5.2.1 Bagi Perusahaan

Sehubungan dengan hasil penelitian dimana *reward* indikator pengakuan mendapat tanggapan paling rendah. Saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebaiknya perusahaan tidak hanya fokus pada *reward* karyawan berupa materi, tetapi lebih jauh lagi ke penghargaan pengakuan yang lebih dari perusahaan kepada karyawan. Pengakuan oleh perusahaan membuat semangat baru bagi karyawan karena mereka merasa dihormati dan dihargai.

Pada variabel kepemimpinan indikator katalisator mendapat tanggapan paling rendah. Saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebaiknya pemimpin perusahaan mampu memberikan ide baru pada karyawan dan menjaga semangat karyawan tetap terjaga. Inovasi gaya kepemimpinan diperlukan untuk menjaga tetap solid dan semangat saat bekerja.

Hasil penelitian pada variabel loyalitas karyawan indikator tanggung jawab mendapat tanggapan paling rendah. Saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebaiknya perusahaan lebih fokus kepada pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu upaya mencapai hal tersebut yakni dengan diberlakukannya *punishment*, dengan adanya hal tersebut karyawan akan lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan.

Sehubungan dengan hasil penelitian dimana prestasi kerja karyawan indikator keandalan dan sikap mendapat tanggapan paling rendah. Saran yang dapat peneliti berikan yaitu dengan memberikan pelatihan kepada karyawan agar memiliki pola pikir yang lebih kreatif dan inovatif serta meningkatkan tanggung jawab. Konsistensi bekerja diperlukan demi menjaga stabilitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

5.2.2 Bagi penelitian selanjutnya

Sehubungan masih rendahnya nilai *squared multiple corelatiaon* (R^2) yakni diangka 0,215 atau hanya 21,5% terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,317 atau 31,7% maka diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah variabel eksogen motivasi kerja. Hal ini dikarenakan motivasi kerja dimungkinkan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dan prestasi karyawan mengingat setiap orang mengharapkan lebih terhadap apa yang telah mereka kerjakan.

Contoh MSDM 2:

6.1. Kesimpulan

Hasil penelitian setelah dilakukan pembahasan terhadap permasalahan sebagaimana dirumuskan dalam bab satu, maka dapat disajikan kesimpulannya sebagai berikut :

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Secondary Oasis PT. Djarum Kudus.

Disiplin kerja memiliki peran dalam peningkatan kinerja karyawan walaupun tidak dominan, artinya apabila dilakukan perubahan yang drastis terhadap masing-masing indikator menuju tingkatan yang lebih baik terutama ketegasan terhadap pelanggaran kedisiplinan maka akan ada peningkatan kinerja karyawan bagian Secondary Oasis PT. Djarum Kudus.

2. Peralatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Secondary Oasis PT. Djarum Kudus. Peralatan kerja yang canggih bagian Secondary Oasis PT. Djarum Kudus membantu karyawan dapat bekerja dengan efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun perlu penambahan prasarana penunjang agar peralatan kerja dapat optimal.
3. Keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Diperlukan evaluasi dan perbaikan terutama dalam hal penyediaan perlengkapan perlindungan bagi karyawan pada bagian Secondary Oasis PT. Djarum Kudus sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja yang pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap keselamatan kerja. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap keselamatan kerja pada bagian Secondary Oasis PT. Djarum Kudus, dengan memperbaiki indikator yang mendukung disiplin kerja terutama ketegasan penggunaan alat pelindung diri serta mematuhi peraturan keselamatan kerja, hal ini diharapkan mampu meningkatkan keselamatan kerja karyawan.
5. Peralatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Secondary Oasis PT. Djarum Kudus. Peralatan kerja yang baik dan canggih yang ada di bagian Secondary Oasis PT. Djarum Kudus tentunya dilengkapi dengan prasarana penunjang yang berkaitan dengan perlindungan keselamatan kerja karyawan, akan meningkatkan keselamatan kerja karyawan.
6. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Secondary Oasis PT. Djarum Kudus melalui keselamatan kerja. Disiplin kerja yang diterapkan dengan terhadap keselamatan dalam berkerja seperti penggunaan alat pelindung diri akan mengurangi dampak terjadinya kecelakaan kerja sehingga dengan

berkurangnya kecelakaan kerja, karyawan dapat bekerja dengan tenang sehingga dapat meningkatkan kinerja.

7. Peralatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Secondary Oasis PT. Djarum Kudus melalui keselamatan kerja. Peralatan kerja yang menggunakan teknologi yang canggih akan mengurangi dampak terjadinya kecelakaan kerja sehingga dengan berkurangnya kecelakaan kerja, karyawan dapat bekerja dengan tenang sehingga dapat meningkatkan kinerja.

6.2. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis bertujuan untuk memberikan gambaran tentang perbandingan akan rujukan-rujukan yang dipergunakan untuk penelitian ini terhadap hasil penelitian. Perbandingan dapat dilihat dari rujukan penelitian terdahulu dengan temuan dalam penelitian ini. Implikasi teoritis dikembangkan dengan tujuan memperkuat dukungan atas penelitian terdahulu menjadi rujukan pada penelitian ini, sehingga hasil penelitian rujukan yang digunakan dalam penelitian ini dapat diaplikasikan pada persoalan-persoalan yang sama.

2. Implikasi Praktis

Karyawan bagian Secondary Oasis PT. Djarum Kudus agar lebih meningkatkan disiplin kerja dalam menggunakan peralatan kerja untuk meningkatkan keselamatan kerja seperti menggunakan alat pelindung diri dan membaca prosedur penggunaan peralatan kerja yang benar.

Contoh Kewirausahaan:

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Pendidikan Kewirausahaan berpengaruh positif terhadap Motivasi Berwirausaha, Hal ini bisa dinyatakan bahwa ketika pendidikan kewirausahaan yang ada pada mahasiswa di Universitas Muria Kudus memberikan motivasi berwirausaha yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh mahasiswa maka hal ini berdampak pada peningkatan motivasi berwirausaha mahasiswa.

2. Jiwa Kewirausahaan berpengaruh positif terhadap Motivasi Berwirausaha, Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa ketika motivasi berwirausaha yang diterima mahasiswa meningkat hal tersebut akan meningkatkan motivasi berwirausaha.
3. Pendidikan Kewirausahaan berpengaruh positif terhadap Minat Berwirausaha. Hal ini bisa dinyatakan bahwa ketika Minat Berwirausaha rneningkat maka hal tersebut dapat meningkatkan Minat Berwirausaha.
4. Jiwa Kewirausahaan berpengaruh positif terhadap Minat Berwirausaha. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dinyatakan bahwa kenaikan Minat Berwirausaha yang diberikan bagi Universitas nanti akan meningkat Minat Berwirausaha pada mahasiswa.

5.2. Saran

Berdasarkan pada hasil dan keterbatasan pada penelitian ini maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel penelitian baik itu variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Karena di dalam penelitian ini kemampuan variabel dalam menjelaskan penelitian masih terbatas.
2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis dapat menambah periode tahun dan lebih luas jangkauannya.
3. Untuk pihak kampus, supaya selalu berusaha menumbuhkan ketrampilan kewirausahaan dan jiwa kewirausahaan terhadap minat berwirausaha dengan motivasi berwirausaha sebagai variabel intervening.

Contoh keuangan:

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kondisi keuangan, disclosure dan profitabilitas terhadap opini audit going concern pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi keuangan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap opini audit going concern pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di

BEI periode 2014-2018. Kondisi keuangan buruk belum tentu perusahaan akan menerima opini audit going concern dan auditor tidak bisa memprediksi apa yang akan terjadi diluar perusahaan yang selalu berubah-ubah untuk memberikan opini audit going concern.

2. Disclosure tidak berpengaruh terhadap opini audit going concern pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di BEI periode 2014-2018. Hasil tersebut disebabkan karena item pengungkapan yang harus sampaikan oleh perusahaan telah ditetapkan oleh BAPEPAM dan Lembaga Keuangan Nomor: KEP-431/BL/2012 Peraturan Nomor X.K. 6 tentang kewajiban penyampaian laporan tahunan bagi emiten atau perusahaan publik.
3. Profitabilitas tidak berpengaruh terhadap opini audit going concern pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di BEI periode 2014-2018. Hasil tersebut disebabkan ketika perusahaan mengalami profitabilitas yang tinggi, maka perusahaan dikatakan mampu mempertahankan kelangsungan usahanya. Sehingga menurunkan kemungkinan pemberian opini audit going concern oleh auditor.
4. Kondisi keuangan, disclosure dan profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap opini audit going concern secara simultan pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di BEI periode 2014-2018. Para auditor dengan ini dalam proses pemberian opininya dapat mempertimbangkan dengan melihat kondisi keuangan perusahaan, tingkat pengungkapan dan laba yang diperoleh perusahaan apakah terdapat kesangsian mengenai kelangsungan hidup perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, penelitian ini masih banyak kekurangan, sehingga banyak yang perlu diperbaiki untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran peneliti sebagai berikut:

1. Bagi para investor dan calon investor yang ingin melakukan investasi sebaiknya harus teliti dan cermat dalam memilih perusahaan dan sebaiknya tidak berinvestasi pada perusahaan yang mendapat opini audit going concern.

2. Bagi manajemen perusahaan harus dapat mengenali tanda-tanda kebangkrutan, guna melakukan analisis terhadap laporan keuangan, sehingga dapat mengambil tindakan untuk mengatasi masalah tersebut dan terhindar dari penerimaan opini audit going concern.
3. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan subsektor lain seperti Manufaktur, perbankan dan keuangan, dan real estate, pariwisata. Selain itu juga dapat memasukkan variabel independen lain seperti: kualitas audit, financial distress, likuiditas, leverage dan opinion shopping.

DAFTAR PUSTAKA

Pustaka harus ditulis dengan sistem APA Style. Dengan penulisan nama pengarang dan tahun pada teks (Nama, tahun). Semua yang tertera dalam daftar pustaka harus dirujuk dalam teks. Berikut ini adalah contoh penulisan daftar pustaka berupa artikel dalam jurnal publikasi, buku, artikel dari konferensi ilmiah/prosiding, disertasi/tesis/skripsi dan laman (website).

Atau:

Reference is written using the APA (American Psychological Association) style, the name is arranged alphabetically. References can be sourced from: journal, electronic books, articles or publications, magazines, guides, symposia, papers, laws, government regulations, thesis, thesis, accompanied and newspapers. References are recommended using Automatic Reference Manager as **Mendeley**.

Contoh:

Ariyan, Rita Ivana. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*. Vol 5. No 2 : 1-7.

Astari, Nuning Fitri, Tedi Rusman dan Rahmah Dianti Putri. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Reward, dan Sarana Prasarana melalui Kepuasan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan. *JEE (Jurnal Edukasi Ekobis)*. Vol 7. No 1 : 1-8.

Astuti, Winda Sri, Herman Sjahruddin dan Suseno. 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Hasamitra Makasar. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*. Vol. 1 Hal 31-46.

Cahyadi, Nur. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Erza Nusa Indonesia Gresik. *Firm Journal Of Management Studies*. Vol 1. No 2 : 1-15.

Chanutomo, Samuel Dharmadi, dan Feryyal Abadi. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kalbe Farma Tbk. *Jurnal Bisnis dan Komunikasi*. Vol 3. No 2 : 21-29.

Desriana, Ani, Handoyo Djoko Waluyo dan Widayanto. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Aktualisasi Diri, dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Political Of Science*. Vol 4. No. 1 : 1-9.

Ernur, Muatir Muhammad Husen, Harlen dan Jumiati Sasmita. 2017. Pengaruh Penghargaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Hotel Bintang Lima Di Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol 9. NO 3 : 131-142.

- Fatah, Abdul dan Yasinta Suhandini. 2019. Pengaruh Insentif Dan Hadiah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 7 No. 1 : 46 – 55.
- Febrian, Faizal Kevin, Syamsul Maarif dan Aida Vitayala Hubeis. 2016. The Role of Leadership, Motivation and Training on Employee Performance in PT XYZ. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol 6. No 8 : 447-452.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen, Edisi 5*. Penerbit Universitas. Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Progam AMOS 24 Update Bayesian SEM, Edisi 7*. Penerbit Universitas. Diponegoro, Semarang.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, Werdi Yudistira Martino, Nova Retnowati dan Enny Istanti. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Home Center Indonesia. *Jurnal Manajemen Branchmarck*. Vol. 4 No. 3 : 466-475.
- Kartini, Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kawulur, Tresia Karli, W. A. Areros dan R.J. Pio. 2018. Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 6. No 2 : 68-76.
- Kentjana, Natasya Michelle Putri dan Piter Nainggolan. 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk. *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*. Hal 973-997.
- Kusuma, Muslikhah dan Bachruddin Saleh Luturlean. 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia. *Sosiohumanit as Journal*. Vol. 20 No. 2 : 54-63.

- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Profosal*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marzuki, Hasan, R. Andi Sularso dan Murdijanto Purbangkoro. 2018. Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepimimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi "X" Di Propinsi Kalimantan Timur. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 12 No. 1 : 51 – 65
- Mochklas, Mochamad. 2016. Influence of Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation Employee Loyalty Study at PT. Hilton Surabaya. *The International Journal Of Business & Management*. Vol 4. No 8 : 78-83.
- Ndungu, Daniel Njoya. 2017. The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University, Kenya. *Global Journal of Management and Business Research*. Vol 17. No.1 : 42-68.
- Nitisemito. 2011. *Pengelolaan Tentang Kondisi Kerja*. Erlangga, Jakarta.
- Nnaji-Ihedinmah, Nnadozie Chijioko dan Francis Chinedu Egbunike. 2015. Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis. *European Journal of Business and Management*. Vol 7. No 4 : 80-89.
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, Edisi Pertama. Kencana, Jakarta.
- Putri, Nur Wahdania. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Malindo Intitama Raya. *Ejournal.itn*. Vol. 1 No. 1 : 219-223.
- Ratna, Ema, Sudharto P. Hadi dan Sri Suryoko. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelindo III Cabang Semarang. *Diponegoro Journal Of Social and Politic*. Vol 3. No 2 : 1-7.
- Rivai, Veitzal, dan Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sholihin, Moh. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Ama Ypk Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen*. Vol. 9 No. 2 : 95-134.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sugiyarto. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Purnamajaya Bhakti Utama. *Jurnal Sekretari*. Vol 4. No 2 : 1-13.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sungkono, Sandra Wijayanti, dan IGA Manuati Dewi. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Pt. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 6. No 2 : 1991-2017.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Tamba, Anjelika Wulan, R. J. Pio dan S. A. P. 2018. Sambul. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7 No. 1 : 33- 41.
- Wijayanto, Hendra dan Suhendar. 2016. Pengaruh Kemampuan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kebon Bawang Di Jakarta Utara. *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration*. Vol 2. No 2 : 50-64.
- Yasmeen, Robina, Umar Farooq dan Fahad Asghar. 2013. Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. Vol 3. No 5 : 938-946.
- Yudhaningsih, Ni Made, Desak Ketut Sintaasih dan I Gede Riana. 2016. Hubungan Sistem Reward Dengan Komitmen Organisasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 5. No 7 : 2261-2296.

Contoh format proposal penelitian:

Contoh 1.

PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Perumusan Masalah
- 1.3. Tujuan Penelitian
- 1.4. Manfaat Penelitian

TELAAH PUSTAKA

- 2.1. Penelitian Terdahulu
- 2.2. Telaah Pustaka
 - 2.2.1. Teori 1
 - 2.2.2. Teori 2
 - 2.2.3. Teori 3
 - 2.2.4. Teori 4
 - 2.2.5. dst

III KERANGKA KONSEP DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

- 3.1. Kerangka Konsep Penelitian
- 3.2. Variabel Penelitian
 - 3.2.1 Jenis Variabel
 - 3.2.2 Definisi Operasional Variabel
- 3.3. Hubungan Antar Variabel
 - 3.3.1 Pengaruhterhadap.....
 - 3.3.2 Pengaruh terhadap
 - 3.3.3 Pengaruh terhadap
 - 3.3.4 Pengaruh terhadap.....
 - 3.3.5 Pengaruh terhadap
 - 3.3.6 Pengaruhterhadap melalui
 - 3.3.7 Pengaruh terhadap melalui

METODE PENELITIAN.

- 4.1. Tempat dan Waktu Penelitian
 - 4.1.1 Tempat
 - 4.1.2 Waktu
- 4.2. Populasi dan Sampel.

- 4.2.1 Populasi
- 4.2.2 Sampel
- 4.3. Metode Pengumpulan Data.
- 4.4. Sumber dan Jenis Data.
- 4.5. Pengukuran Variabel.
- 4.6 Uji Instrumen
 - 4.6.1 Uji Validitas
 - 4.6.2 Uji Reliabilitas
- 4.7. Analisis Data.

DAFTAR PUSTAKA

Contoh 2.

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

ABSTRAK

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Rumusan Masalah

1.3 Tujuan Penelitian

1.4 Manfaat Penelitian

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.6 Variabel Penelitian

1.6.1 Jenis Variabel

1.6.2 Definisi Operasional Variabel

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Teori 1

2.1.2 Teori 2

2.1.3 Teori 3

2.1.4 Teori 4 dst

2.4 Kajian Penelitian Sebelumnya

2.4.1 Peneliti 1

2.4.2 Peneliti 2

2.4.3 Peneliti 3

2.4.4 peneliti 4 dst

2.5 Kerangka Berpikir

2.5.1 Hubungan anatar variabel

2.5.1.1 Hubunganterhadap.....

2.5.1.2 Hubunganterhadap.....

2.5.1.3 Hubungan.....terhadap.....dst

2.5.2 Kerangka Konsep

2.6 Hipotesis Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian.

3.1.1 Perencanaan Penelitian

3.1.2 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.3 Variabel Penelitian

3.1.4 Definisi Operasional Variabel

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

3.2.2 Sampel

3.3 Instrumen Penelitian

3.4 Pengumpulan Data

3.5 Analisis Data

3.4.1 Statistik Deskriptif

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

3.4.3 Uji t dan Uji F

Daftar Putaka

Lampiran-lampiran

Contoh 3:

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Ruang Lingkup

1.3 Perumusan Masalah

1.4 Tujuan Penelitian

1.5 Manfaat Penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori 1

2.2 Teori 2

2.3 Teori 3

2.4 Teori 4

2.5 Teori 5 dst

2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu

2.6.1 Peneliti 1

2.6.2 Peneliti 2

2.6.3 Peneliti 3

2.6.4 Peneliti 4

2.6.5 Peneliti 5

2.6.6 Peneliti 6

2.6.7 dst

2.7 Hubungan Antar Variabel

2.7.1 Hubungan.....terhadap.....

2.7.2 Hubungan....terhadap.....

2.7.3 Hubungan...terhadap.....

2.7.4 Hubungan....terhadap.....

2.7.5 dst

2.9 Kerangka Pemikiran

2.10 Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

3.2 Variabel Penelitian

3.3 Definisi Operasional Variabel

- 3.4 Jenis dan Sumber Data
- 3.5 Populasi dan Sampel
- 3.6 Metode Pengumpulan Data
- 3.7 Uji Instrumen Data
- 3.8 Pengolahan Data
- 3.9 Analisis Data
- DAFTAR PUSTAKA
- LAMPIRAN

Contoh Bagan Laporan Penelitian

Contoh 1.

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI

PERNYATAAN ORISINALITAS

RIWAYAT HIDUP

UCAPAN TERIMA KASIH

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

1.2. Ruang Lingkup

1.3. Perumusan Masalah

1.4. Tujuan Penelitian

1.5. Manfaat Penelitian

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

2.2. Teori 1

2.3. Teori 2

2.4. Teori 3

2.5. Teori 4

2.6. Teori 5

2.7. dst

BAB III KERANGKA KONSEP PERUMUSAN HIPOTESIS

- 3.1. Kerangka Konsep Penelitian
- 3.2. Hubungan Antar Variabel
 - 3.2.1 Hubungan.....terhadap.....
 - 3.2.2 Hubungan.....terhadap.....
 - 3.2.3 Hubungan.....terhadap.....
 - 3.2.4 dst
- 3.3. Hipotesis Penelitian

BAB IV METODE PENELITIAN

- 4.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian
- 4.2. Populasi dan Sampel
- 4.3. Variabel Penelitian
- 4.4. Definisi Operasional Variabel
- 4.5. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data
- 4.6. Pengolahan data
- 4.7. Uji Validitas dan Realibilitas
- 4.8. Metode Analisis Data
- 4.9. Uji Asumsi
- 4.10. Uji Model

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- 5.1. Analisis Deskriptif
- 5.2. Analisis Inferensial
- 5.3. Pengujian Hipotesis
- 5.4. Pembahasan

BAB VI PENUTUP

- 6.1. Kesimpulan
- 6.2. Implikasi Penelitian

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CONTOH 2.

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

ABSTRAK

ABSTRAC

DAFTAR ISI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

1.3. Perumusan Masalah

1.4. Tujuan Penelitian

1.5. Manfaat Penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori 1

2.2. Teori 2

2.3. Teori 3

2.4. Teori 4

2.5. dst

2.6. Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh.....terhadap.....

2.6.2 Pengaruh.....terhadap.....

2.6.3 Pengaruh....terhadap.....

2.6.4 dst

2.7. Tinjauan Penelitian Terdahulu

2.7.1 Peneliti 1

2.7.2 Peneliti 2

2.7.3 Peneliti 3

2.7.4 Peneliti 4

2.7.5 dst

2.8. Kerangka Pemikiran Teoritis

2.9. Hipotesis

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

3.2. Lokasi Penelitian

3.3. Waktu Penelitian

3.4. Variabel Penelitian

3.5. Definisi Operasional Variabel

3.6. Jenis dan Sumber Data

3.7. Populasi dan Sampel

3.8. Pengumpulan Data

3.9. Uji Instrumen Data

3.10. Pengolahan Data

3.11. Teknik Analisis Data

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.2. Karakteristik Responden

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan

4.2.4. Tanggapan Responden terhadap Variabel

4.3. Analisis Data

4.4. Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

4.5. Uji Hipotesis

4.6. Pembahasan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

5.2. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Contoh template jurnal nasional

JPEB

JPEB

Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, No? (Vol?), 2018, Hal: -

<http://www.jpeb.dinus.ac.id>



JUDUL HARUS SPESIFIK, EFEKTIF, INFORMATIF, DAN LUGAS, AGAR MAKSUD DAPAT DIPAHAMI DALAM SEKALI BACA

Nama Penulis^{1*} dan Nama Penulis²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro

Jalan Nakula I No. 5-11 Semarang, Indonesia

*Corresponding Author: alamatemail@gmail.com

Diterima: Oktober 2015; Direvisi: Januari 2016; Dipublikasikan: Maret 2016

ABSTRACT

Written between 100-150 words, written in two languages, English and Indonesian. Abstract English is written first and then abstract in Bahasa Indonesia. Abstract is not a summary consisting of several paragraphs. Abstract content includes research objectives, data/research objects, methods, results or conclusions.

Keywords: Keyword1; Keyword2; Keyword3

ABSTRAK

Ditulis antara 100-150 kata, dicetak miring dalam dua bahasa, yaitu Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia. Abstrak Bahasa Inggris ditulis lebih dahulu baru kemudian abstrak Bahasa Indonesia. Abstrak tidak berupa ringkasan yang terdiri dari beberapa paragraf. Isi abstrak meliputi tujuan penelitian, data/objek penelitian, metode, hasil atau simpulan.

Kata Kunci: Kata Kunci 1; Kata Kunci 2; Kata Kunci 3

PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi mengenai latar belakang masalah, motivasi penelitian, landasan teori, serta tujuan penelitian yang ditulis dalam bentuk paragraf. Penulisan dalam pendahuluan sebaiknya menghindari sub-sub judul di dalamnya, tapi lebih baik menggunakan paragraph yang bersifat mengalir alur ceritanya.

Rujukan ditunjukkan dengan menuliskan nama keluarga/nama belakang penulis dan tahun terbitan, tanpa nomor halaman. Landasan teori ditampilkan dalam kalimat lengkap, ringkas, serta benar-benar relevan dengan tujuan penulisan artikel ilmiah. Sebagai contoh: Wartini & Harjiyanti (2014) menyatakan bahwa etika kerja dibutuhkan untuk mengatur kehidupan karyawan dalam

mencapai tujuan organisasi. Baskoro (2014) menyatakan bahwa kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka 1

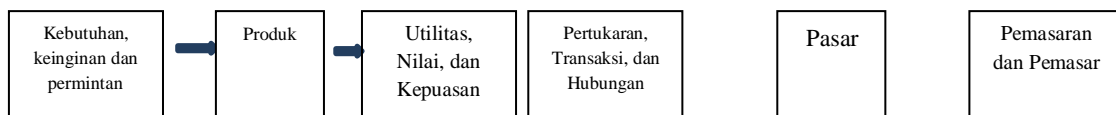
Definisi menurut ahli yang digunakan sebagai rujukan/dasar dalam penelitian, sebaiknya ditulis secara singkat dan jelas, tidak terlalu banyak penjelasan yang sifatnya bisa melebar diluar fokus penelitian. Kalimat berikut dapat dijadikan contoh.

Porter (1985) menjelaskan analisis rantai

Contoh lain adalah sebagai berikut. Kaplinsky dan Morris (2000) dalam Dzanjal (2013) mendefinisikan rantai nilai.....

Tinjauan Pustaka 2

Ketika mencantumkan sumber gambar, ditulis dengan format seperti Gambar 1, keterangan Gambar berada di bawah gambar, ditulis dengan huruf tebal (Bold), dan dibawahnya disertakan sumber gambar, yang ditulis tanpa huruf tebal. Penulisan keterangan gambar diformat teks tengah (*Center Text*).



Gambar 1. Konsep Rantai Pemasaran

Sumber: Kotler, 1993

METODE PENELITIAN

Berisi desain penelitian yang digunakan (metode, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengukuran variabel) yang ditulis dalam bentuk paragraf mengalir (tidak dibuat numbering).

Ketika akan mencantumkan tabel, ditulis dengan format seperti Tabel 1. Keterangan tabel ditulis diatas Tabel dengan format huruf tebal (Bold). Ditulis dengan format rata kiri (Align Left).

Tabel 1. Daftar Keyperson

Bidang	Instansi	Lokasi	Jumlah
Akademisi	Universitas Diponegoro	Semarang	1
	Universitas Wahid Hasyim	Semarang	1
Pebisnis	Pedagang	Kecamatan Toroh	1
Pemerintah	Dinas Pertanian	Kab. Grobogan	1
Komunitas	Ketua Kelompok Tani	Kecamatan Toroh	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan A

Berisi hasil penelitian empiris atau kajian teoritis yang ditulis dengan sistematis, analisis yang kritis, dan informatif. Penggunaan tabel, gambar dsb hanya sebagai pendukung yang memperjelas pembahasan dan dibatasi hanya pada pendukung yang benar-benar substantial, misalnya tabel hasil pengujian statistik, gambar hasil pengujian model dsb. Pembahasan hasil bersifat argumentatif menyangkut relevansi antara hasil, teori, penelitian terdahulu dan fakta empiris yang ditemukan, serta menunjukkan kebaruan temuan.

Pembahasan B

Berisi hasil penelitian empiris atau kajian teoritis yang ditulis dengan sistematis, analisis yang kritis, dan informatif. Penggunaan tabel, gambar dsb hanya sebagai pendukung yang memperjelas pembahasan dan dibatasi hanya pada pendukung yang benar-benar substantial, misalnya tabel hasil pengujian statistik, gambar hasil pengujian model dsb. Pembahasan hasil bersifat argumentatif menyangkut relevansi antara hasil, teori, penelitian terdahulu dan fakta empiris yang ditemukan, serta menunjukkan kebaruan temuan.

SIMPULAN

Simpulan hendaknya merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian, dan diungkapkan bukan dalam kalimat statistik. Simpulan berisi kesimpulan dan saran penelitian, ditulis sepanjang satu paragraf dalam bentuk esai, tidak dalam bentuk numerik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, Lincolin. 1993. *Metode Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Badan Pusat Statistik. 2014. *Kabupaten Grobogan Dalam Angka 2009-2013*. Jawa Tengah.
- Campbell, R. 2008. Kerangka Kerja Rantai Competitiveness at The FRONTERR. *Majalah Kerjasama Megister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, USAID dan SENANDA*. (Juli)
- Dinas Pertanian Kabupaten Grobogan. 2014. Kabupaten Grobogan.
- Dzanjal, Joseph, Prince Kapondangaga dan Hardwick Tchale. 2013. Value Chain Analysis of Beef Central and Southern Malawi (Case Studies of Lilongwe and Chikhwawa District). *International Jurnal of Business Social Science*. 4 (6)
- Full Bright Consultancy. 2008. *Final Report Ministry of Agriculture and Cooperatives Departement of Agriculture*. Nepal.
- Kotler, Philip. 1993. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga

_____. 2002. *Manajemen Pemasaran (Jilid 2)*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiri.

Olukunle, Oni Timothy. 2013. Evaluation of Income and Employment Generation from Cassava Value Chain In Nigerian Agriculture Sector. *Asian Jurnal of Agriculture and Rural Development*. 3 (3) :79 – 92.

Peraturan Menteri Pertanian nomor 273/kpts/OT.160/4/2007 Tentang Pedoman Pembinaan Kelembagaan Petani.

Undang – Undang Nomor 16 Tahun 2006 Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan.

Cotah template seminar nasional.

JUDUL DENGAN TIPE HURUF TIMES NEW ROMAN, UKURAN HURUF 14PT, BOLD, KAPITAL, POSISI TENGAH, DAN SPASI SATU

Nama penulis 1¹, Nama penulis 2², Nama penulis 3³ (tanpa gelar, ukuran huruf 12pt)

¹*Nama institusi, Kota, email (ukuran huruf 8pt italic)*

²*Nama institusi, Kota, email (ukuran huruf 8pt italic)*

³*Nama institusi, Kota, email (ukuran huruf 8pt italic)*

ABSTRAK: (Times New Roman, 12pt)

Naskah ditulis dalam format MS Word. Ukuran kertas adalah A4, margin kiri dan atas 3,5 cm, margin kanan dan bawah 2,5 cm. Abstrak ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris, tipe huruf Times New Roman, ukuran huruf 10pt, dan jarak spasi 1. Kata-kata dalam Bahasa Inggris diketik *Italic*. Abstrak merupakan ringkasan yang meliputi latar belakang, tujuan, metode, hasil, dan kesimpulan dalam bentuk singkat dan jelas. Jumlah kata dalam abstrak tidak lebih dari 250 kata.

Kata Kunci: Jenis huruf Times New Roman, ukuran huruf 10pt, dan tidak lebih dari 5 kata kunci

ABSTRACT: (*Times New Roman, 12pt, Italic*)

Manuscript should be written in MS Word file. Paper size is A4, left and top margin 3.5 cm, right and bottom margin 2.5 cm. Abstract should be written both in Indonesian and English, font type Times New Roman, font size 10pt, and single space. Words in English is written Italic. Abstract is a summary that includes background, objectives, methods, results, and conclusion in a clear and concise form. Word count for abstract should be no more than 250 words.

Keywords: *Font type Times New Roman, font size 10pt, and there are no more than 5 keywords.*

PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang latar belakang permasalahan, identifikasi permasalahan, dan tujuan penelitian. Artikel yang ditulis tidak boleh melebihi 10 halaman dengan ukuran kertas A4 termasuk tabel dan gambar, serta menggunakan cara penulisan yang diorganisir dalam *template* ini. Gunakan tipe huruf Times New Roman, ukuran huruf 12pt, jarak 1 spasi, dan posisi rata kiri kanan (*justify*). Penulis dapat menggunakan *template* ini untuk mempermudah pengaturan *layout* artikel yang ditulis.

TINJAUAN LITERATUR

Tinjauan literatur berisi tentang teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang variabel dan hubungan antar variabel terkait yang menjadi landasan logis untuk pengembangan hipotesis penelitian (jika ada).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisi tentang metode yang digunakan dalam penelitian, mulai dari populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, sumber dan metode pengumpulan data, operasionalisasi variabel, dan metode analisis data. Untuk artikel yang bukan berupa hasil penelitian maka bagian ini berisi tentang penjelasan mengenai subyek yang menjadi fokus pembahasan (misal fenomena media sosial dalam perilaku konsumen di Indonesia) serta langkah yang diusulkan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berisi tentang hasil analisis data untuk menjawab permasalahan penelitian atau pemecahan masalah yang diharapkan untuk artikel yang bukan berupa hasil penelitian. Bagian ini menjelaskan bagaimana temuan tersebut diperoleh seperti hasil analisis data penelitian, statistika deskriptif untuk subyek dan obyek penelitian, pengujian model penelitian, ataupun pembuktian hipotesis (jika ada). Sementara pembahasan berisi tentang penjelasan yang mendukung hasil penelitian atau pemecahan masalah yang diharapkan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan dan implikasi berisi tentang hasil penelitian secara singkat dan menyeluruh serta implikasi dari hasil penelitian atau pemecahan masalah. Implikasi penelitian dapat berupa implikasi teori dan implikasi manajerial. Saran untuk penelitian yang akan datang dapat dituliskan pada bagian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Pustaka harus ditulis dengan sistem *APA Style*. Dengan penulisan nama pengarang dan tahun pada teks (Nama, tahun). Semua yang tertera dalam daftar pustaka harus dirujuk dalam teks. Berikut ini adalah contoh penulisan daftar pustaka berupa artikel dalam jurnal publikasi, buku, artikel dari konferensi ilmiah/prosiding, disertasi/tesis/skripsi dan laman (*website*).

FORMAT PENULISAN DAFTAR PUSTAKA

Artikel dalam jurnal publikasi

Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1994). Corporate entrepreneurship in high and low technology industries. *Journal of Euromarketing*, 3(3-4), 99-127. https://doi.org/10.1300/J037v03n03_06

Buku

Morris, M. H., Kuratko, D. F., & Covin, J. G. (2011). *Corporate Entrepreneurship & Innovation* (3th ed.). Mason, OH: South-Western.

Artikel dari konferensi ilmiah/Prosiding

Taylor, J. A. (2006, November). *Assessment: a tool for development and engagement in the first year of university study*. Paper presented at the Engaging Students: 9th Pacific Rim in Higher Education (FYHE) Conference, Griffith, Australia.

Tersedia

di:

http://www.fyhe.com.au/past_papers/2006/Papers/Taylor.pdf

Disertasi/Tesis/Skripsi

Kang, M. (2009). *Retail therapy: A qualitative investigation and scale development*. (Dissertation, University of Minnesota). Tersedia di: <https://bit.ly/2sfCsM5>

Laman (Website)

Lee, C. (2018, November 18). *How to cite something you found on a website in APA style* [Online]. Tersedia di: <http://blog.apastyle.org/apastyle/2010/11/how-to-cite-something-you-found-on-a-website-in-apa-style.html>

BIODATA

Biodata penulis ditulis dengan jumlah maksimal 300 kata, tipe huruf Times New Roman, dan ukuran huruf 12pt.

KETERANGAN LAIN

• Penulisan Kutipan Dalam Teks

Kutipan dalam teks ditulis di antara kurung buka dan kurung tutup yang menyebutkan nama akhir penulis, dipisahkan dengan koma, dan nomor halaman jika dipandang perlu.

Contoh:

- Satu sumber kutipan dengan satu penulis (Dickson, 2005).
- Satu sumber kutipan dengan dua penulis (Antoncic & Hisrich, 2001).
- Satu sumber kutipan dengan lebih dari dua penulis (Case dkk., 2004).
- Dua sumber kutipan dengan penulis yang berbeda (Verheul, Van Stel, & Thurik 2006; Aaltio dkk., 2008; Carrier dkk., 2008).
- Dua sumber kutipan dengan penulis yang sama (Miller, 2003, 2008). Jika tahun publikasi sama (Darke & Freedman, 1997a, 1997b).

• Penulisan Tabel

Tabel harus diberi nomor dan judul sesuai urutan dalam naskah (Tabel 1. Koefisien Regresi) dan diletakkan pada posisi tengah (*center*). Judul tabel menggunakan tipe huruf Times New Roman, ukuran 12pt, dan jarak 1 spasi. Huruf dan/atau angka pada tabel menggunakan tipe huruf Times New Roman, ukuran huruf 10pt, dan jarak 1 spasi.

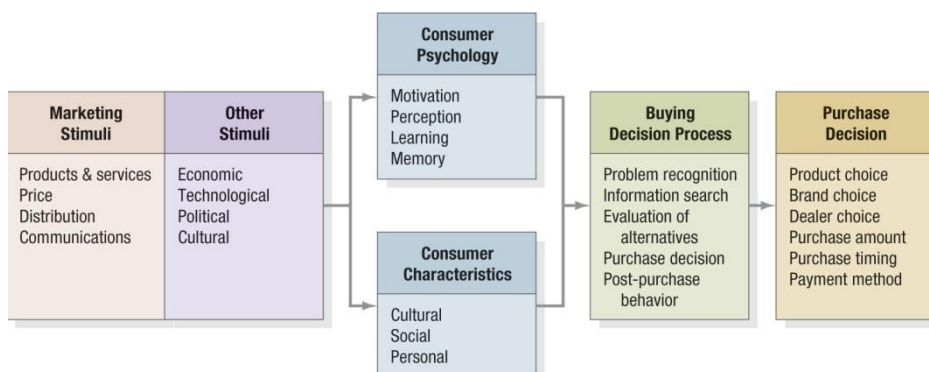
Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Ganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1,788	0,125		14,327	0,000
Achievement	0,155	0,024	0,244	6,480	0,000
Innovation	0,152	0,015	0,339	10,211	0,000
Self_esteem	0,171	0,018	0,380	9,402	0,000
Internal_loc	0,194	0,020	0,294	9,700	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS.

• **Ilustrasi dan Foto/Gambar**

Ilustrasi dan Foto/Gambar tidak boleh melebihi 30% dari isi naskah dan diletakkan berdekatan dengan pembahasan yang berkaitan dengan yang dirujuk oleh foto atau gambar tersebut. Semua foto dan gambar diberi nomor sesuai urutan (Gambar1., dst). Gambar atau ilustrasi harus jelas dan mudah dibaca serta dilengkapi dengan sumber.



Gambar 1. Model Perilaku Konsumen

Sumber: Kotler & Keller (2006:174)

• **Penomoran**

Penomoran sub-judul tidak menggunakan angka atau nomor, tetapi menggunakan huruf yang berbeda seperti contoh di bawah ini:

METODE PENELITIAN (HURUF KAPITAL SEMUA, BOLD, RATA TEPI KIRI)

Populasi dan Sampel Penelitian (Huruf Kapital Kecil, Bold, Rata Tepi Kiri)

Metode Pengambilan Sampel (Huruf Kapital Kecil, Bold Italic, Rata Tepi Kiri)

Contoh template seminar internasional

Author Guidelines on Proceeding of International Conference on Business, Economics and Governance

Manuscripts for publication in **International Conference on Business, Economics and Governance** (ICBEG) in the form of scientific papers of research. The manuscript has not been published in conference or journal. Authors sent via email address: icbeg@untagsmg.ac.id. ICBEG article is written in A4 format, using 12-point Times New Roman fonts, single spaces, and all margin 2,5 cm.

TITLE

The title of the article is informative, complete, contains keywords, and provides an overview of the subject. The title of the article is written with capital letters (UPPERCASE), Times New Roman with size 12 bold, center position.

Author

The name of the author of the article should be written complete, no need to write the academic degree or other degree. If more than one author / researcher, then the main author is written under the title and the other author is written under the name of the primary author accompanied by the name of the institution, and the email of each author.

Abstract

Minimum 75 words in English, containing aims, methods, result, conclusions and keywords, maximum 200 words.

Abstrak

Minimum 75 words maximum 200 words in Indonesian, contains goals, methods, result, conclusions, and keywords.

INTRODUCTION

Introduction / Background presents the background, the reason for the research, the problem, the purpose of the study, the hypothesis (if any) is clearly stated.

METHOD

Describe the complete research methods used, data sources, data types, data retrieval methods, data analysis techniques.

DISCUSSION

The discussion contains the answers to the research problem and concludes explicitly. For qualitative research, this discussion contains research ideas, the linkage between the dimensions and the position of findings on previous findings and theories.

CONCLUSION AND RECOMMENDATION

The conclusion presents from the description on the discussion. Conclusions are presented in essay form, not numerical. Suggestions are prepared based on

conclusions and refer to practical actions, and follow-up research. Conclusions and Suggestions can also be called Closing.

REFERENCES

Reference is written using the APA (American Psychological Association) style, the name is arranged alphabetically. References can be sourced from: journal, electronic books, articles or publications, magazines, guides, symposia, papers, laws, government regulations, thesis, thesis, accompanied and newspapers. References are recommended using Automatic Reference Manager as Mendeley.

Contoh Template Seminar Internasional.

This is the title of the manuscript
First Name Last Name and First Name Last Name
Dede Suryanto1,* and Hermito Gideon2

Affiliation Author:

1 (Department One, Institution One, City One, Country One 1 Vocational Education Program, Financial Administration and Banking Studies Program, University of Indonesia, Depok, Indonesia.

2 Vocational Education Program, Therapy Occupation Studies Program, University of Indonesia, Depok, Indonesia

*Corresponding author: Dede Suryanto; Email: email@gmail.com

Abstract – One paragraph (\leq 200 words)

The abstract should contain “comprehensive summary of the contents of the article” (American Psychological Association, 2010, p. 25), and should not be more than 200 words, including the aim of study, method in brief, and main results/findings.

Example :

Universities provide entrepreneurship-specific education (ESE) to equip students with the skills required to pursue entrepreneurial careers in new firms and innovative private and public sector organizations. Survey information from 321 students from three universities in the Ukraine was hand collected. Hierarchical multiple ordinary least squares regression analysis and slope analysis were used to test presented hypotheses. Analysis revealed that students who cited a perceived desirability and perceived feasibility for entrepreneurship, initiative taking culture and participation in ESE reported significantly higher intensity of entrepreneurial intention. Conversely, students who cited the capability beliefs culture factor reported significantly lower intensity of intention. ESE interactions with perceived cultural factors as well as perceived desirability and perceived feasibility for entrepreneurship were not significantly associated with higher intensity of entrepreneurial intention.

Keywords: three to ten keywords; word; another word; lower case except names

Example : Cultural values; Entrepreneurial intention; Ukraine; Universities; Enterprise education

Introduction

Introduction section states why the problem under study is important (e.g., Perneger & Hudelson, 2004; Gilmore et al., 2006; American Psychological Association, 2010). It may be gaps, inconsistencies and or controversies (Gilmore et al., 2006). This section states the aim of study or the research question to address the problem (e.g., Perneger & Hudelson, 2004; Gilmore et al., 2006; American Psychological Association, 2010). This section also states how does the study relate to previous research (American Psychological Association, 2010), and how does the significant position the study (Gilmore et al., 2006).

Especially for the manuscript reporting the hypotheses testing, this section should state each hypothesis that is tested (American Psychological Association, 2010). The hypotheses should be derived from theoretical framework or conceptual framework (e.g., American Psychological Association, 2010; Imenda, 2014).

Example :

Despite inconclusive evidence surrounding whether entrepreneurship-specific education (ESE) generates specific economic benefits (O'Connor, 2013), governments promoting economic development want to increase the pool of enterprising individuals, who discover and create entrepreneurial opportunities in general, and knowledge and technology-based opportunities, in particular (European Commission, 2012). Despite considerable advances in entrepreneurship education and related topics, debate still surrounds the goals of entrepreneurship education, and the issue of whether entrepreneurship can be taught and learned. Discussion also surrounds what, how and by whom ESE should be taught (Henry et al., 2003). ESE encourages students to accumulate the human capital assets required for entrepreneurial careers in new, established, small, large, private and public organizations. It shows students what is possible to achieve when they chose an entrepreneurial career as opposed to traditional, large organization based employment (Matlay, 2011).

Entrepreneurial intention can be triggered by an event during an individual's life path. Shapero and Sokol (1982) presented the EET to explain issues relating to the NFF process (Krueger et al., 2000). In terms of "push" and "pull" factors, negative stimuli (i.e. redundancy, frustration, unemployment and underemployment) may be more likely to trigger entrepreneurial intention than positive stimuli (i.e. provision of information, advice, counselling and support) (Bru'njes and Revilla, 2013). EET suggests that an individual's intention to become an entrepreneur requires the action event to be perceived to be desirable (i.e. the attractiveness of becoming an entrepreneur) and feasible (i.e. an individual is confident that the action event will be realized). Further, the propensity to report the action event can be shaped by the propensity to act (i.e. an individuals capability to act according to own decisions). This discussion suggests the following hypotheses:

H1. There is a positive relationship between student perceived desirability; and feasibility and high intensity of entrepreneurial intention.

Method

This section states "how the study was conducted" (American Psychological Association, 2010). For quantitative approaches, this section at least consists of research design, sampling procedure, measures (including, if applicable, independent variables, moderating variable, dependent variable, and control variables), and data analysis (e.g., Perneger & Hudelson, 2004; American Psychological Association, 2010). In addition, the treatment procedure should be explained in experimental design (e.g., American Psychological Association, 2010). For qualitative approaches, this section at least consists of research approach (i.e., case study, ethnography, and phenomenology), informant and data collecting, and data analysis (e.g., Creswell, 2014).

Method section generally covers some sub-sections. For writing sub-sections of method, please use three levels of heading as shown in Figure 1.

Insert Figure 1 about here

Example :

Sample, data collection and respondents To test the above hypotheses, we gathered information from bachelor and masters students in Nikolaev in the Ukraine. These students followed business studies or engineering courses in three universities, which differ in terms of ownership and age. The questionnaire was initially designed in English. It was then translated into Russian, which is the official language in the southern part of the Ukraine. Further, it was then back translated into English.

At the EU, 242 business students had taken ESE by September 2010. A random sample of 50 business students was hand administered a paper-based questionnaire during a class, and 38 responses were obtained (76 per cent response rate). At the NUS, 490 business students had taken ESE by September 2010. In total, 329 questionnaires were returned. Eight questionnaires returned had some missing data, and they were excluded from further analysis. In total, valid returns were obtained from 243 business students (77 per cent valid response rate) and 78 engineering students. The average age of respondents was 20.2 years, and 65 per cent were women.

Results

In this section, author should “summarize the collected data and the analysis performed on those data” (American Psychological Association, 2010, p. 32). This section presents the main findings with respect to the aim of study or the research question as well as, if applicable, the secondary findings (e.g., Perneger & Hudelson, 2004).

This section generally consists of some tables. For writing the tables, please follow an example as shown in Table 1.

Insert Table 1 about here

Example :

Hierarchical multiple OLS regression analysis was used to explore variations in the interval level of intention dependent variable. Models reported in Table 2 are significant at the 0.001 level. Model 1 is the baseline control variable model. Students from the EU ($p < 0.001$), and those from self-employment and/or business ownership backgrounds (Parents) ($p < 0.05$) reported significantly higher intensity of intention. The perceived desirability and perceived feasibility to become an entrepreneur independent variables were included in Model 2. Students reporting Desirability ($p < 0.01$) and Feasibility ($p < 0.01$) reported significantly higher intensity of intention. H1a and H1b are supported.

Insert Table 2 about here

Discussion

In this section, author is “in a position to evaluate and interpret their implications” of results (American Psychological Association, 2010, p. 35). This section discusses the main findings with reference to other studies, the theoretical and/or practical implications of the results, and the limitations of study (e.g., Perneger & Hudelson, 2004; American Psychological Association, 2010) with reference to the direction for future study (e.g., Perneger & Hudelson, 2004).

Example :

Supporting previous evidence relating to developed economy contexts (Krueger et al., 2000), this study detected that students who cited a perceived desirability and intention in a transition economy context. Perceived feasibility for entrepreneurship reported higher intensity of entrepreneurial. In addition, to considering the direct effects of ESE on entrepreneurial intention, a novel contribution of this study was to conceptualize and test the potential moderating role of ESE on student asset profiles. The interaction between participation in ESE and entrepreneurial fear was significantly negatively associated with higher intensity of entrepreneurial intention.

References

American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association (6th ed.). Washington, DC: Author.

Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage publications.

Gilmore, A., Carson, D., & Perry, C. (2006). Academic publishing: best practice for editors, guest editors, authors and reviewers. *European Business Review*, 18(6), 468-478.

Imenda, S. (2014). Is there a conceptual difference between theoretical and conceptual frameworks?. *Journal of Social Sciences*, 38(2), 185-195.

Perneger, T. V., & Hudelson, P. M. (2004). Writing a research article: Advice to beginners. *International Journal for Quality in Health Care*, 16(3), 191-192.

Table 1 Corrected Item-Total Correlation, Factor Loading, Average Variance Extracted, and Composite Reliability of the ESE Scale

Items	Corrected item-total correlation	Factor loading	t value	Average Variance Extracted	Composite Reliability
ESE1	0.90	0.80	5.xx	0.60	0.80
ESE2	0.xx	0.xx	x.xx		
ESE3	0.xx	0.xx	x.xx		
ESE4	0.xx	0.xx	x.xx		
ESE5	0.xx	0.xx	x.xx		

STRATEGI PEMBERDAYAAN USAHA KECIL MENUJU KEMANDIRIAN USAHA DENGAN MENERAPKAN MANAJEMEN PROFESIONAL

Sukirman
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus
sukirman@umk.ac.id

ABSTRACT

This research aimed to studied phenomena which influence micro business difficulty therefore needed to follow up by empirical study, it was: first, study about organization and marketing, study of business strategy, human resources, stakeholder and benchmarking studies, which could influence the process of created such micro business to made independent, strong and healthy business. Both method and research technique used was such combination among literature study, respondent observation, interview method with micro business object, product user and small business group structurally and indept interview). Analysis within this research was used descriptive analysis to studied presence both organization and marketing, stragegical research, human resource stakeholder and bechmarking examinations. Identified and studied presence variable was implemented by using SPSS program support. Qualitative analysis used by focus group discussion (FGD) between researcher and micro business manager. Based on examination result was showed that micro business still have difficulty to manage organization, marketing, business strategy and human resource management. This condition occured as a consequence from hereditary management, inability to accessing both knowledge and technology development, and culture environment rooted therefore difficult to implement alteration. Therefore needed Local Government's role to utilize micro business to develop become independent business, health, strong and professional.

Keywords: Strategy, utilization, micro business, independent, proffesional

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemberdayaan usaha kecil ditujukan pada pengembangan usaha yang berbasis iptek dan berdaya saing (RPJPN 2005-2025). Menuju keberlangsungan proses pembangunan yang merata dan berkeadilan maka arah pemberdayaan usaha kecil ditujukan pada peningkatan posisi tawar dan efisiensi dalam rangka meningkatkan produktivitas usaha. RPJMN periode 2010-2014 menegaskan bahwa strategi pemberdayaan usaha kecil diarahkan kepada pembangunan kompetensi inovasi dan teknologi sehingga dapat lebih berperan dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan serta dapat meningkatkan posisi tawar dan efisiensi usaha secara lebih terstruktur dan terlembaga.

Peraturan Menteri Negara Koperasi dan UKM, Nomor: 06/Per/M.KUKM/XI/ 2012 mendorong dan mengakselerasi pemberdayaan Koperasi dan UMKM serta meningkatkan daya saing. Strategi yang diterapkan pada usaha kecil diantaranya adalah menjadikan usaha yang mandiri, sehat, kuat, serta memberdayakan diri untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkualitas, mendukung perluasan kesempatan kerja dan penurunan jumlah kemiskinan dalam rangka mewujudkan demokrasi ekonomi.

Penguatan kelembagaan dilakukan dengan meningkatkan kualitas kelembagaan secara berjenjang melalui upaya membangunkan (*awakening*), pemberdayaan (*empowering*), pengembangan (*developing*), penguatan (*strengthening*). Penataan administrasi dan evaluasi pemberian badan hukum, gerakan masyarakat sadar usaha, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang kelembagaan, serta Revitalisasi Fungsi Kelembagaan Usaha Kecil dan pengembangan menuju kearah usaha menengah dan besar. Dengan pemberdayaan (*empowerment*) sektor ekonomi mikro, perekonomian nasional menjadi pilar strategi pembangunan ekonomi yang tepat.

Tabel 1. Karakteristik Usaha Kecil

No	Aspek	Usaha Kecil
1	Formalitas	Sebagian beroperasi di sektor formal, sebagian tidak terdaftar, sedikit yang bayar pajak.
2	Organisasi & Manajemen	Dijalankan oleh pemilik, tidak ada pembagian tenaga kerja, tidak ada manajemen & struktur organisasi formal, tidak ada sistem pembukuan formal.
3	Sifat dari kesempatan kerja	Beberapa menggunakan tenaga kerja yang digaji.
4	Sifat/pola dari proses produksi	Beberapa menggunakan mesin-mesin terbaru dan modern, atau rancangan sendiri.
5	Orientasi pasar	Terdapat yang menjual ke pasar domestik dan ekspor, serta melayani kelas menengah keatas.
6	Profil ekonomi & sosial dari pemilik usaha	Beberapa berpendidikan baik & dari rumah tangga non miskin, menggunakan motivasi bisnis dan mencari profit.
7	Sumber-sumber dari bahan baku dan modal	Beberapa menggunakan bahan baku impor dan mempunyai akses ke kredit formal.
8	Hubungan-hubungan eksternal	Banyak yang mempunyai akses ke program-program pemerintah dan mempunyai hubungan-hubungan bisnis dengan usaha besar termasuk PMA.
9	Wanita pengusaha	Rasio dari wanita terhadap pria sebagai pengusaha cukup tinggi.

Sumber: Tulus Tambunan, 2012:7

Usaha kecil sedang menghadapi masalah, diantaranya organisasi lemah, pemasaran sulit, tempat usaha sempit, sarana kurang memadai, modal usaha kecil, jiwa kewirausahaan rendah, kurang memperhatikan lingkungan dan pelayanan kurang baik (Sukirman, 2010). Keterpurukan usaha kecil tidak terlepas dari kebijakan pemerintah yang tidak tegas di bidang pengelolaan dan pemberdayaan usaha kecil. Kelemahan regulasi di sektor usaha kecil karena belum ada peraturan yang signifikan terhadap pengelolaan usaha kecil secara dinamis dan penuh inovasi. UU no. 20/2008, dan Permen 19/per/M.KUKM/VIII/2006 belum mampu melindungi pelaku usaha kecil sehingga menimbulkan ketidakberdayaan dalam menghadapi persaingan.

Ketidakmampuan bersaing, peraturan kurang memihak, perhatian yang kurang dari pemerintah mengancam keberadaan usaha kecil untuk tidak tumbuh dan berkembang, oleh karena itu diperlukan strategi pemberdayaan usaha kecil menuju kemandirian usaha dengan pendekatan manajemen profesional.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan dirumuskan sebagai berikut.

- 1) Sejauhmana organisasi dan pemasaran mampu meningkatkan terwujudnya kemandirian usaha bagi pelaku usaha kecil?
- 2) Sejauhmana strategik pengelolaan usaha mampu meningkatkan terwujudnya usaha kecil menjadi pelaku usaha yang mandiri?
- 3) Sejauhmana pengelolaan sumber daya manusia mampu meningkatkan terwujudnya usaha kecil menjadi pelaku usaha yang mandiri?
- 4) Sejauhmana organisasi dan pemasaran, strategi usaha, dan sumber daya manusia mampu meningkatkan terwujudnya usaha kecil menjadi pelaku usaha yang mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji fenomena yang mempengaruhi kesulitan usaha kecil sehingga perlu ditindaklanjuti dengan studi empirik, yaitu:

Kajian terhadap organisasi dan pemasaran usaha kecil, kajian strategi pengelolaan usaha, kajian sumber daya manusia, kajian kemandirian usaha, kajian stakeholder, dan kajian benchmarking, yang dapat mempengaruhi proses menuju pengembangan usaha kecil yang tangguh, mandiri dan sehat. Hasil kajian tahap pertama akan memberikan output tentang rancangan pedoman pengelolaan usaha kecil, yang memuat strategi pengelolaan organisasi dan pemasaran, strategi pengelolaan bisnis, pemberdayaan sumber daya manusia, setelah memperoleh masukan-masukan dari stakeholder.

2. KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Usaha Kecil

Dewayanti, R., dan Erna Ermawati Chotim (2004:10) usaha kecil sebagai usaha-usaha marginal dan subsistem dengan jenis produksi atau transaksi jual beli dalam bentuk kecil, dilakukan oleh orang-orang yang sudah dikenal, kesepakatan dibangun bersifat langsung diantara dua orang atau lebih dengan orang-orang yang dipercaya berdasarkan referensi pribadi, menggunakan aturan tersendiri dan menggabungkan berbagai jenis pekerjaan yang sumberdayanya dimiliki dan dikendalikan sendiri oleh pelaku usaha untuk kebutuhan-kebutuhan yang bersifat subsistem.

Undang-Undang NO 9 tahun 1995, kriteria Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

Batasan usaha kecil yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kriteria usaha kecil yang termuat dalam Undang-Undang nomor 9 tahun 1995, dengan menitik beratkan pada ekonomi produktif yang mempunyai kekayaan antara lima puluh juta rupiah sampai dengan lima ratus juta rupiah. Artinya usaha kecil akan mampu menjadi pemenang dalam persaingan apabila mampu tumbuh dan berkembang dengan menggunakan jati dirinya sendiri yang dikelola secara profesional menuju usaha mandiri.

2.1.2 Pemberdayaan

Pemberdayaan berdasarkan tujuan, proses, dan cara-cara pemberdayaan (Suharto, 2005:210) merupakan sebuah proses dimana orang menjadi cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagi pengontrolan, dan mempengaruhi terhadap kejadian-kejadian serta lembaga-lembaga yang mempengaruhi kehidupan. Pemberdayaan menekankan bahwa orang memperoleh ketrampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup untuk mempengaruhi kehidupan dan kehidupan orang lain yang menjadi keahliannya.

Pelaksanaan proses dan pencapaian tujuan pemberdayaan melalui penerapan pendekatan pemberdayaan yang disingkat 5P (Suharto, 2005: 218) yaitu: 1) Pemungkinan, 2) Penguatan, 3) Perlindungan, 4) Penyokongan, 5) Pemeliharaan. Pemberdayaan masyarakat secara umum dapat diwujudkan dengan menerapkan prinsip-prinsip dasar pendampingan masyarakat (Karsidi, 1988), yaitu: 1) Belajar Dari Masyarakat, 2) Pendamping sebagai Fasilitator, dan 3) Saling Belajar. Keterlibatan stakeholder dalam pemenuhan kebutuhan pemberdayaan masyarakat untuk usaha kecil yang sudah terjadi dan banyak dilakukan selama ini, dapat diidentifikasi seperti tertera pada tabel berikut.

Tabel 2. Analisis Pemenuhan Kebutuhan Pemberdayaan usaha kecil dari *stakeholder*.

No	Kebutuhan Pembelajaran	Keadaan Sekarang	
		Instansi	Spesifikasi Pelayanan
1	Kemampuan Teknologi	- Disperindagkop dan PKM - Perguruan Tinggi - LSM - Sekolah Kejuruan, Disnaker	- Pelatihan, Pembinaan - Pengabdian Masyarakat - Bimbingan usaha - Pelatihan, Kursus - Magang
2	Pengetahuan Permodalan	Disperindagkop dan PKM	- Pembinaan, Pelatihan
3	Pengetahuan Pemasaran	Disperindagkop dan PKM	- Pembinaan organisasi - Pendaftaran, Perizinan - Pembinaan niaga - Kemitraan - Pembinaan koperasi
4	Peningkatan Kreativitas	-	Secara khusus, belum ada
5	Peningkatan Prakarsa	-	Secara khusus, belum ada
6	Peningkatan Keuletan berusaha	-	Secara khusus, belum ada
7	Peningkatan Keberanian Berisiko	-	Secara khusus belum ada
8	Peningkatan Kewirausahaan	- Disperindagkop dan PKM - Perguruan Tinggi - LSM - Disnaker	Pelatihan-pelatihan
9	Layanan Permodalan	- Perbankan - BUMN	Promosi Pinjaman Modal terkait proyek

Sumber: Karsidi, 2003

Hubungan antar peran masing-masing stakeholder usaha kecil (Karsidi dan Irianto, 2005) diharapkan mampu memberikan sumbangan yang signifikan bagi kemajuan usaha. Pemberdayaan usaha kecil perlu diberi motivasi dan manfaat dari berbagai peluang dan fasilitasi yang diberikan oleh berbagai pihak (stakeholder) karena tanpa partisipasi usaha kecil secara individu maupun kelompok akan berakibat gagalnya usaha pemberdayaan yang dilakukan.

2.1.3 Langkah-Langkah Pemberdayaan Usaha Kecil.

Pemberdayaan bagi masyarakat sangatlah penting (termasuk usaha kecil), menurut Wirutomo, dkk (2003) bisa disebut sebagai hanya suatu konteks pemecahan masalah ketegangan hubungan antar negara (*state*) dengan masyarakat (*community*) yaitu untuk menggeser tanggung jawab negara dalam menanggulangi masalah (termasuk kemiskinan) di masyarakat. Kondisi tersebut akan dapat dilaksanakan apabila didukung oleh kelembagaan lokal yang memiliki kapasitas dan kapabilitas sesuai dengan dinamika dan tuntutan kebutuhan masyarakat. Keberhasilan pemberdayaan sangat bergantung pada partisipasi usaha kecil sebagai pelaku maupun stakeholder yang turut serta dan berperan dalam pengembangan. Keberadaan praktik pemberdayaan usaha kecil, untuk menggugah partisipasi masyarakat sasaran langkah-langkah yang dilakukan (Karsidi, 2005), adalah sebagai berikut.

- 1). Identifikasi potensi, dilakukan untuk mengetahui karakteristik sumber daya manusia usaha kecil dan lingkungan internalnya baik sosial, ekonomi dan sumber daya alam, maupun lingkungan eksternal usaha kecil.
- 2). Analisis kebutuhan, dilakukan oleh perwakilan usaha kecil yang dapat difasilitasi oleh Perguruan Tinggi/LSM/Swasta, maupun instansi terkait tentang berbagai kebutuhan dan kecenderungan produk dan pasar. Menggunakan pola analisis kebutuhan semacam ini diharapkan mampu mendorong terwujudnya manifestasi kebutuhan usaha kecil selaku individu pengusaha dan sebagai anggota kelompok.
- 3). Rencana program kerja bersama, bertujuan untuk mencapai kondisi yang diinginkan berdasarkan skala prioritas yang ditetapkan bersama. Apabila program kerja telah disepakati maka langkah berikutnya adalah pelaksanaan program kerja.
- 4). Monitoring dan evaluasi, bertujuan untuk mengetahui hasil pelaksanaan program kerja bersama apakah yang dikerjakan sudah sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan bersama, dan untuk membuat penyesuaian-penyesuaian jika diperlukan sesuai dengan perubahan kondisi lingkungan.

2.2 Strategi Usaha

2.2.1 Pengertian Strategi

Strategi merupakan cara mencapai tujuan dengan melibatkan semua faktor andalan dalam organisasi. Proses manajemen strategik berkaitan dengan strategi bisnis meliputi penilaian terhadap lingkungan dan pengembangan strategik dan implementasi strategik serta evaluasi. Proses formulasi strategik meliputi kegiatan yang sistematis yaitu: menetapkan arah strategik organisasi,

mengidentifikasi lingkungan dan analisis SWOT, merumuskan tujuan strategik, mengembangkan alternatif strategik, dan memilih strategik.

2.2.2 Hubungan Strategi bisnis dan Strategi SDM

Terdapat empat tipologi strategi sumber daya manusia terutama mengenai sistem karir yang disebut tipe Baseball Team, Club, Academy, dan Fortress. Fokus dari masing-masing tipologi strategi sumber daya manusia disesuaikan dengan strategi organisasi yang dikembangkan oleh Miles dan Snow, yaitu Prospektor, Defender, Academy dan Analyzer. Konsep sebagai organizational diagnosis (OD) adalah penilaian yang sistematis dan keterkaitan antara praktik-praktik organisasi dengan tujuan-tujuan bisnis (Ulrich, 1997:66). Terdapat empat tahap dalam organizational diagnosis yaitu: pertama; mempertimbangkan strategi bisnis sebagai strategi utama dikaitkan dengan sistem organisasi yang diperlukan bagi berlangsungnya strategi. Kedua, menggali dan menyusun spesifikasi kompetisi unggulan dan perilaku yang diperlukan untuk menjalankan strategi bisnis. Ketiga, memperhitungkan aktivitas manajemen sumber daya manusia yang relevan dengan kebutuhan tersebut. Keempat, melakukan penilaian terhadap aktivitas manajemen sumber daya manusia.

Tabel 3. Implikasi Strategi Perubahan Karakteristik Organisasi

Variabel	Karakteristik lalu	Karakteristik sekarang	Implikasi Strategik
Desain organisasi	Unit-unit usaha bersifat parsial	Satu kesatuan Perusahaan Daerah	Struktur organisasi terpadu
Prinsip organisasi	Otonomi unit	Satu kesatuan strategik	Sistem desentralisasi/lateral
Budaya kerja	Birokrasi	Prestasi	SDM berwatak <i>entrepreneur</i>
Sistem kompensasi	Peraturan pemerintah	Peraturan perusahaan	Sistem penilaian kinerja berdasarkan prestasi atau hasil
Orientasi strategi organisasi	Bertahan/ <i>survive</i>	Bertahan dan mencari peluang	Efisiensi biaya dan peningkatan <i>market share</i> /perluasan pasar
Sumber modal	Eksternal/pemerintah	Internal /akumulasi cadangan laba perusahaan/kredit perbankan	Cara kerja profesional
Strategi SDM	Mempertahankan karyawan yang ada (<i>Retensi</i>)	Pengembangan karyawan potensial dan penarikan tenaga baru yang siap pakai	Sistem kompensasi perlu diperbaiki dan menggunakan kemungkinan sistem paruh waktu (<i>part time</i>)
Penempatan karyawan	Kurang berdasarkan prinsip <i>the right man on the right job</i>	<i>The right man on the right job</i>	<i>replacement</i>

Sumber : Ulrich, 1997

2.3 Kemandirian Usaha

Pembinaan dan Pengembangan merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat melalui pemberian bimbingan dan bantuan perkuatan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan Usaha Kecil agar menjadi usaha yang tangguh dan mandiri, sebagaimana diatur menurut

Undang-undang tentang Usaha Kecil (pasal 1 ayat 8 Permen KUKM N0: 02/Per/M.KUKM/I/2008). Kemandirian Usaha Kecil berupa sikap dan kondisi Usaha Kecil yang memiliki semangat entrepreneurship untuk semakin mampu memenuhi kebutuhan dengan mengandalkan kemampuan dan kekuatan sendiri. Pengembangan usaha kecil yang tangguh dan mandiri dengan tujuan mempermudah, memperlancar dan memperluas akses usaha kecil kepada sumberdaya produktif agar mampu memanfaatkan kesempatan yang terbuka dan potensi sumberdaya lokal serta menyesuaikan skala usaha sesuai dengan tuntutan efisiensi. Sistem pengembangan usaha kecil dibangun dengan melalui pengembangan pendukung/penyedia jasa pengembangan usaha yang terjangkau, semakin tersebar dan bermutu untuk meningkatkan akses usaha kecil terhadap pasar, dan sumberdaya produktif, seperti sumber daya manusia, modal, pasar, teknologi dan informasi termasuk mendorong peningkatan intermediasi lembaga keuangan. Tambunan (2012:6) menyebutkan bahwa sebagian besar pengusaha kecil di Indonesia mempunyai alasan berusaha karena adanya peluang bisnis dan pangsa pasar yang aman serta besar. Oleh karena itu usaha kecil lebih banyak muncul karena kemandirian dalam menjalankan usaha, walaupun masih terjadi beberapa kegagalan karena belum memiliki kemampuan dalam menyelenggarakan kegiatan bisnis.

Menentukan kebijakan strategis dan terpadu untuk mengembangkan sektor usaha kecil, dengan harapan menjadikan usaha kecil sebagai kekuatan ekonomi mandiri, mampu memberi kontribusi yang signifikan terhadap pendapatan domestik bruto. Berarti dengan penguatan lembaga pembiayaan serta kebijakan strategis dalam mengembangkan usaha sektor kecil merupakan kekuatan ekonomi yang mandiri untuk terbentuknya usaha kecil yang tangguh dan sehat (Wahyudiono, 2013).

Pemberdayaan masyarakat merupakan pola pikir untuk merubah kondisi masyarakat ke arah yang lebih maju. Program yang telah dilaksanakan di bidang usaha ekonomi khususnya pada sub bidang bantuan pembangunan dan ekonomi masyarakat, beserta dampak program pemberdayaan tersebut terhadap kemandirian usaha ekonomi masyarakat miskin diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Akibatnya diperlukan adanya kerjasama yang baik antar pemerintah dan masyarakat dalam mewujudkan kemandirian untuk melaksanakan kegiatan usaha sebelum beralih ke pemberdayaan masyarakat berikutnya. Pemberdayaan yang dilaksanakan dapat meningkatkan kemandirian ekonomi terutama pada produktivitas dan pendapatan masyarakat yang mendapatkan bantuan (Dwi Pratiwi Kurniawati, dkk, 2013).

2.4 Manajemen Profesional

Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada hasil kinerja orang lain, oleh karena itu kemampuan mengukur diri sendiri sebagai dasar pengendalian diri untuk dapat mengelola usaha yang profesional dan mampu menciptakan organisasi yang kompetitif dalam memproduksi, mengintermediasi, berelasi dan berafiliasi, dan kemampuan untuk menjual produk (Glendoh: 2013).

Manajemen profesional merupakan suatu aktivitas terorganisasi untuk menghimpun, mengarahkan dan mengendalikan seluruh komponen termasuk sumber daya manusia, perangkat dan sistem yang ada agar dapat bergerak untuk mencapai hasil maksimal. Arah gerakan disesuaikan dengan pesatnya perkembangan dan kebutuhan organisasi juga masyarakat agar dapat

memberikan kepuasan bagi semua komponen, baik internal organisasi maupun masyarakat dan institusi pengguna jasa atau barang hasil produk (Lyntrias: 2009).

Tugas pemimpin diantaranya menggerakkan karyawan dalam memelihara hubungan dengan pelanggan, bisa meyakinkan orang lain dan tidak memikirkan diri sendiri. Kondisi ini merupakan salah satu proses evolusi dari manajemen kekeluargaan ke manajemen profesional. Manajemen profesional diharapkan mampu menjadi dasar pengelolaan usaha kecil untuk menjalankan usaha agar mempunyai kredibilitas produk yang dapat bersaing dengan produk lain baik secara regional maupun global.

Ciri-ciri manajemen profesional ditinjau dari sisi operasional dan manajerial adalah: 1) Memperoleh dukungan top manajemen, 2) Bermanfaat untuk kepentingan internal dan juga eksternal organisasi, 3) Memiliki program jangka panjang, 4) Berorientasi ke masa depan dengan pendekatan holistic (menyentuh unsur perasaan/spiritual), 5) Melaksanakan prinsip efisiensi dan efektivitas, 6) Melakukan tindakan secara terencana, 7) Melakukan monitoring, evaluasi serta umpan-balik, 8) Karyawan dan pimpinan unit berkomitmen: a) memiliki kompetensi dan pengalaman di bidangnya, b) haus dan berani pada tantangan, c) inovatif, kreatif, inisiatif dan efisien, d) Memiliki integritas tinggi, e) menghargai profesi lain, f) selalu siap menghadapi resiko, g) bertanggungjawab atas perbuatannya; 9) Mampu menerapkan teknologi tepat guna, 10) Kepemimpinan dalam membangun komitmen, 11) Semua lapisan berpartisipasi aktif dalam aktivitas, 12) Kerjasama tim solid, 13) Memberikan penghargaan pada karyawan berprestasi, 14) Persuasi pada karyawan yang kurang berprestasi untuk menjadi yang terbaik melalui konsultasi-bimbingan dan pendidikan pelatihan berkesinambungan, 15) Memiliki budaya korporat: transparansi (terbuka), independensi (tidak bergantung), responsive (cepat tanggap), akuntabilitas (dapat dipertanggungjawabkan), dan jujur.

2.6 Sumber Daya Manusia

Pasal 19 UU No. 20 Tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah, pengembangan dalam bidang sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf c dilakukan dengan cara: a. memasyarakatkan dan memberdayakan kewirausahaan; b. meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial; serta c. membentuk dan mengembangkan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk melakukan pendidikan, pelatihan, penyuluhan, motivasi dan kreativitas bisnis, dan penciptaan wirausaha baru. Berdasarkan aspek tersebut berarti sumber daya manusia merupakan subyek terpenting dalam pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah agar dapat menciptakan wirausaha yang mandiri dari masyarakat. Oleh karena itu masyarakat perlu diberdayakan untuk meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat mempengaruhi kualitas produksi yang dihasilkan dalam rangka meningkatkan perekonomian masyarakat untuk kesejahteraan masyarakat.

Prinsip peran sumber daya manusia yaitu manajemen yang strategis, manajemen infrastruktur perusahaan, manajemen kontribusi karyawan, dan manajemen transformasi dan perubahan. Peran sumber daya manusia sebagai partner strategis artinya dituntut untuk memiliki kemampuan menterjemahkan visi, dan misi serta strategi bisnis ke dalam kebijakan strategi sumber daya manusia. Administrative expert, berperan sebagai ahli administrasi sumber daya manusia memberikan desain dan melayani sistem yang efisien dan efektif proses dan pelaksanaannya, meliputi seleksi, training, pengembangan, penghargaan tenaga kerja, promosi serta pengelolaan lainnya. Employee Champion harus bisa

meningkatkan komitmen dan kontribusi tenaga kerja untuk mencapai keberhasilan organisasi serta menjadi pelindung tenaga kerja. Peran sumber daya manusia dalam mentransformasi perubahan menghadapi perubahan persaingan dengan membangun kapasitas organisasi agar mampu merespon perubahan serta harus bertanggung jawab untuk mendesain dan mengelola perubahan serta berperan sebagai katalisator/sponsor, fasilitator dan demonstrator.

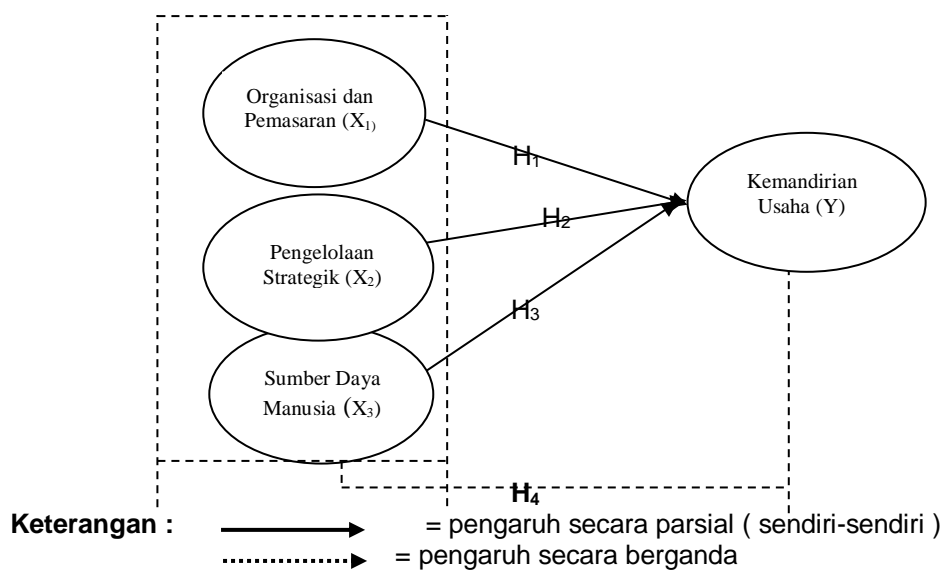
2.7 Studi Pendahuluan

Kajian yang dilakukan Sukirman (2010) terhadap pemberdayaan masyarakat ekonomi lemah menunjukkan bahwa pelaku usaha mikro belum mampu memanfaatkan pengelolaan manajemen organisasi, sehingga memerlukan adanya bimbingan pengelolaan manajemen dalam mengendalikan perusahaan. Selain itu struktur organisasi kurang jelas sehingga berdampak pada ketidakjelasan dalam pembagian pekerjaan, yang akhirnya saling melempar tanggung jawab apabila terjadi kegagalan. Selain itu, Sukirman (2012) melakukan kajian terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja lingkungan terhadap industri kecil, hasilnya menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan pada industri kecil belum dilaksanakan secara maksimal, kaitannya dengan keterlibatan karyawan, kinerja lingkungan dan kinerja perusahaan. Sehingga dibutuhkan adanya keterkaitan antara industri kecil dengan karyawan dalam meningkatkan kinerja lingkungan menuju keberhasilan perusahaan. Glendoh (2013) melakukan pengkajian terhadap pembinaan dan pengembangan industri kecil, hasilnya menunjukkan bahwa pembinaan dan pengembangan usaha kecil dalam pembangunan ekonomi masih dirasakan sangat diperlukan untuk memacu laju pertumbuhan perekonomian dalam upaya mensejahterakan masyarakat. Diperlukan pimpinan perusahaan termasuk usaha kecil yang mampu melakukan manajemen survival agar usahanya tetap dapat hidup dan semakin meningkat.

2.8 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep untuk pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1 : Organisasi dan pemasaran mampu meningkatkan terwujudnya usaha kecil menjadi pelaku usaha yang mandiri dan profesional.
- H2 : Strategik usaha mampu meningkatkan terwujudnya usaha kecil menjadi pelaku usaha yang mandiri dan profesional.
- H3 : Sumber daya manusia mampu meningkatkan terwujudnya usaha kecil menjadi pelaku usaha yang mandiri dan profesional.
- H4 : Secara bersama-sama organisasi dan pemasaran, strategi usaha, dan sumber daya manusia mampu meningkatkan terwujudnya usaha kecil menjadi pelaku usaha yang mandiri dan profesional.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh usaha kecil yang terdaftar pada Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Pati berjumlah 66 Kelompok. Sampel menggunakan purposive random sampling dengan ketentuan masa kerja pengelola sekurang-kurangnya lima tahun, usia maksimum 50 tahun dan mempunyai karyawan antara 5 sampai dengan 20 orang. Berdasarkan syarat tersebut diperoleh tiga wilayah yang memenuhi kriteria yaitu kecamatan Pati, Kecamatan Tayu dan Kecamatan Juwana dengan jumlah kelompok usaha terdiri dari 35 kelompok serta jumlah sampel 85 orang. Klasifikasi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Populasi dan Sampel

Juwono (24 kelompok)	Ketua kelompok	9
	Pelaku usaha	8
	Pengelola	6
	Pengguna jasa/produk	14
	Masyarakat sekitar	10
Pati (5 kelompok)	Ketua kelompok	2
	Pelaku usaha	4
	Pengelola	2
	Pengguna jasa/produk	6
	Masyarakat sekitar	5
Tayu (6 kelompok)	Ketua kelompok	2
	Pelaku usaha	4
	Pengelola	2
	Pengguna jasa/produk	6
	Masyarakat sekitar	5
Jumlah		85

3.2 Cara Perolehan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan klasifikasi seperti pada tabel berikut.

Tabel 5. Cara Perolehan Data

Variabel	Indikator	Metode Perolehan Data
Organisasi dan Pemasaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur organisasi 2. Promosi 3. Produksi 4. Peluang Pasar 5. Pesaing 6. Kualitas 7. Pengembangan pasar 8. Penetapan pasar 	Memberikan kajian secara kualitatif terhadap indikator dan memberikan <i>review</i> yang mendalam dengan Diskop dan UMKM terkait dengan konsep pengembangan usaha kecil yang tangguh, mandiri, sehat dan profesional.
Kajian Strategik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan 2. Ijin pendirian 3. Pengawasan, 4. Pengembangan usaha, 5. Pengambilan keputusan 	Mengkaji indikator-indikator penelitian yang diharapkan dapat menjamin kepastian usaha bagi pihak-pihak yang terkait dengan kegiatan pelaku usaha kecil.
Kajian Sumber Daya Manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percaya diri 2. Berorientasi hasil 3. Berani resiko 4. Berani berhutang 5. Inovatif dan kreatif 6. Orientasi ke masa depan 7. Pengembangan karir 	Mengkaji indikator-indikator penelitian yang diharapkan mampu memperoleh sifat kewirausahaan dan peningkatan sumber daya manusia bagi pelaku usaha kecil.
Kajian Kemandirian Usaha	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu memenuhi sendiri 2. Tidak mudah menyerah 3. Berani mengambil keputusan 4. Berani bersaing 5. Menerima keunggulan pesaing 	Mengkaji indikator-indikator penelitian yang diharapkan mampu memperoleh sifat kemandirian usaha bagi pelaku usaha kecil.
Kajian Stakeholders	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dinas Koperasi dan UMKM 2. Kelompok usaha kecil 3. Pengguna produk/jasa 4. Masyarakat Sekitar 5. LSM 6. Lembaga Keuangan 	Wawancara dengan responden terpilih dan melalui <i>focus group discussion</i> (FGD) dengan pimpinan Dinas Koperasi dan UMKM, Kelompok usaha kecil, dan masyarakat pengguna produk, Masyarakat sekitar, LSM dan Lembaga Keuangan.
Kajian <i>bechmarking</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Org, dan Pemasaran -Produksi, promosi, pesaing -Perencanaan usaha -Perlindungan usaha -pengawasan -Perjanjian usaha, permodalan 	Kajian <i>komparasi</i> dan <i>visit company</i> melalui wawancara, kunjungan ke obyek, yakni kelompok usaha kecil Batik Pekalongan, Kelompok usaha kecil industri rumah tangga Malang dan Kelompok usaha kecil keramik Kotagede Yogyakarta.

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Organisasi dan Pemasaran.

Konsep sebagai organizational diagnosis adalah penilaian yang sistematis dan keterkaitan antara praktik-praktik organisasi dengan tujuan-tujuan bisnis (Ulrich, 1997:66), meliputi indikator sebagai berikut: Struktur organisasi, 2) Promosi, 3) Produksi, 4) Peluang Pasar, 5) Pesaing, 6) Kualitas, 7) Pengembangan pasar, 8) Penetapan pasar.

3.3.2 Strategik Usaha.

Strategi adalah cara untuk mencapai tujuan dengan melibatkan semua faktor andalan dalam organisasi secara strategik. Strategi usaha merupakan

faktor yang mempengaruhi komitmen operasional organisasi menuju kemandirian usaha, terdapat lima indikator strategi usaha yaitu: Perencanaan, 2) Ijin pendirian, 3) Pengawasan, 4) Pengembangan usaha, 5) Pengambilan keputusan.

3.3.3 Sumber Daya Manusia

Strategi sumber daya manusia merupakan penentu aktivitas, prioritas, yang diperlukan untuk menciptakan nilai terhadap bisnis yang dijalankan, dimana terdapat 5 sifat utama yaitu: Percaya diri, 2) Berorientasi hasil, 3) Berani resiko, 4) Berani berhutang, 5) Inovatif dan kreatif.

3.3.4 Kemandirian Usaha

Kemandirian merupakan salah satu sikap yang mengutamakan kemampuan diri sendiri dalam mengatasi berbagai masalah demi mencapai satu tujuan, tanpa menutup diri terhadap berbagai kemungkinan kerjasama yang saling menguntungkan, meliputi indikator: 1) Mampu memenuhi diri sendiri, 2) tidak mudah menyerah, 3) Berani mengambil keputusan, 4) Berani bersaing, 5) Menerima keunggulan pesaing.

3.4 Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif untuk mengkaji keberadaan variabel organisasi dan pemasaran, kajian strategik, sumber daya manusia, kajian kemandirian usaha, kajian stakeholder, dan kajian benchmarking. Mengidentifikasi dan mengkaji keberadaan variabel dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Analisis kualitatif digunakan dalam penelitian dengan focus group discussion (FGD) antara peneliti maupun dengan pengelola usaha kecil.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 16,0 diperoleh hasil seperti tabel 6.

Tabel 6. Hasil Estimasi Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.946	.451		4.632	.000
	RATA2_X1	.234	.076	.243	3.158	.001
	RATA2_X2	.124	.054	.168	2.216	.031
	RATA2_X3	.186	.069	.219	2.437	.016

a. Dependent Variable: RATA2_Y

Sumber : data primer diolah 2014.

Berdasarkan tabel 6 dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 1,946 + 0,234 X_1 + 0,124 X_2 + 0,186 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Variabel organisasi dan pemasaran, strategik usaha, dan sumber daya manusia mempunyai arah koefisien yang positif terhadap kemandirian usaha.

- b. Nilai konstanta sebesar = 1,946 menunjukkan bahwa dalam kondisi variabel organisasi dan pemasaran, strategi usaha, sumber daya manusia dan kemandirian usaha dengan konstanta nol maka kemandirian usaha memiliki nilai dasar sebesar 1,946.
- c. Koefisien organisasi dan pemasaran memberikan nilai sebesar 0,234 yang berarti bahwa jika organisasi dan pemasaran semakin baik sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap maka kemandirian usaha akan mengalami peningkatan sebesar 0,234.
- d. Koefisien strategi usaha memberikan nilai sebesar 0,124 yang berarti bahwa jika strategi usaha semakin tinggi atau naik sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap maka kemandirian usaha akan mengalami peningkatan sebesar 0,124.
- e. Koefisien sumber daya manusia memberikan nilai sebesar 0,186 yang berarti bahwa jika sumber daya manusia semakin kuat atau naik sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap maka kemandirian usaha akan mengalami peningkatan sebesar 0,186.

4.2 Pengujian Hipotesis (Uji t-test)

Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai beta standartdizet coefficient organisasi dan pemasaran sebesar 0,243 dan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis organisasi dan pemasaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemandirian usaha diterima.

Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai beta standartdizet coefficient strategi usaha sebesar 0,168 dan tingkat signifikansi 0,031 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis strategi usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemandirian usaha diterima. Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai beta standartdizet coefficient sumber daya manusia sebesar 0,219 dan tingkat signifikansi 0,016 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemandirian usaha diterima.

4.3 Uji F

Uji F menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara simultan dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan kriteria tingkat signifikansi nilai alpha < 0,05. Jika signifikansi nilai alpha < 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Secara Berganda

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.819	3	1.203	6.748	.000 ^a
	Residual	16.475	82	.153		
	Total	20.294	85			

a. Predictors: (Constant), RATA2_X3, RATA2_X1, RATA2_X2

b. Dependent Variable: RATA2_Y

Sumber : Data primer diolah 2014.

Hasil uji regresi pengaruh organisasi dan pemasaran, strategik usaha, dan sumber daya manusia terhadap kemandirian usaha menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,748 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara berganda variabel organisasi dan pemasaran, strategik usaha dan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemandirian usaha.

4.4 Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.169	.142	.41870

a. Predictors: (Constant), RATA2_X3, RATA2_X1, RATA2_X2

Sumber : Data primer diolah 2014

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R2) yang diperoleh sebesar 0,142. Berarti 14,2% variasi variabel kemandirian usaha dapat dijelaskan oleh variabel organisasi dan pemasaran, strategik usaha, dan sumber daya manusia, sedangkan sisanya sebesar 86,8% (100-14,2%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Semakin meningkatnya pengelolaan organisasi usaha kecil, seperti pengelolaan usaha, struktur organisasi, pengembangan manajemen usaha akan berdampak semakin meningkatnya kemampuan menjalankan usaha, khususnya dalam menciptakan usaha kecil yang mandiri. Akhirnya akan berdampak pada masalah-masalah keberdayaan, seperti persaingan, kualitas, percaya diri, termasuk pengadaan bahan baku dari supplier maupun pengembangan kegiatan usaha untuk mencapai tujuan jangka panjang. Kesadaran pengusaha kecil untuk dapat memenangkan persaingan, diperlukan pemberdayaan usaha dengan menerapkan manajemen profesional menuju usaha yang mandiri, tangguh dan sehat. Menurut Wirutomo, dkk (2003) menyebutkan bahwa awal dari perpajakan pemberdayaan masyarakat sangatlah penting termasuk usaha kecil, merupakan suatu konteks pemecahan masalah ketegangan hubungan antar negara (state) dengan masyarakat (community) yaitu untuk menggeser tanggung jawab negara dalam menanggulangi masalah kemiskinan di masyarakat. Keberhasilan pemberdayaan sangat bergantung pada partisipasi usaha kecil sebagai pelaku maupun stakeholder lain yang turut serta dan berperan dalam pengembangan perusahaan.

Pengelolaan pemasaran merupakan upaya terpadu dalam mengorganisasikan promosi, pesaing, produksi, kualitas, pengembangan pasar, dan penetapan pasar. Kondisi usaha kecil dalam mengelola pemasaran mengalami berbagai macam kesulitan terutama menghadapi persaingan dari pelaku usaha menengah dan besar. Kemampuan untuk menjadi usaha yang

mandiri dan profesional perlu adanya dukungan dan pendampingan dari stakeholders termasuk pemerintah daerah sehingga upaya untuk menjalankan usaha secara mandiri dan profesional akan mudah terwujud. Ketidakmampuan dalam mengembangkan pasar merupakan salah satu dari faktor munculnya kegagalan usaha, oleh karena itu diperlukan keahlian bagi pelaku usaha kecil untuk dapat menjadi pelaku usaha yang tangguh dalam menjangkau pasar melalui perlindungan dan penjaminan dari stakeholders dalam memasarkan produk, selain itu dibutuhkan keberanian bagi pelaku usaha kecil untuk mampu mengelola pengembangan pasar melalui kemandirian usaha dengan mengunggulkan spesifikasi produknya.

Lemahnya jaringan usaha dan kemampuan penetrasi pasar menyebabkan sulitnya bagi pelaku usaha kecil untuk memasarkan produknya. Kotler, (dalam Dewi Santi Nugraheni, 2011) konsep pemasaran bersandar pada empat pilar, yaitu : pasar sasaran, kebutuhan pelanggan, pemasaran terpadu dan profitabilitas. Diperlukan rancangan strategi dalam mengembangkan usaha kecil sebagai tulang punggung ekonomi kerakyatan. Perencanaan merupakan bagian penting dalam menentukan strategi usaha kecil, oleh karena itu diperlukan pendampingan dalam penyusunan perencanaan, karena sebagian dari pelaku usaha kecil belum melakukan perencanaan dalam menjalankan usaha.

Perencanaan pengembangan usaha sangat terbatas karena pelaku usaha kecil lebih didominasi oleh pemilik yang juga merupakan pekerja, sehingga kesempatan mengembangkan usaha tidak terpikirkan karena disibukkan dengan adanya kegiatan produksi yang dilakukan sendiri. Berkaitan dengan berbagai masalah yang dihadapi usaha kecil maka diperlukan strategi untuk mengelolanya. Pengembangan usaha kecil tidak hanya dibebankan pada pelaku usaha itu sendiri namun harus memperoleh dukungan dari seluruh stakeholder. Selain itu diperlukan juga kebijakan pemerintah yang mendorong pengembangan usaha kecil (Jaka Sriyana, 2010).

Sebagian pelaku usaha kecil kurang menguasai pengelolaan sumber daya manusia, terutama kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri, akibatnya sering kali terjadi keruntuhan perusahaan akibat dari hilangnya kemampuan untuk menjadi diri sendiri dalam mengelola usaha. Ketidakberanian melakukan hutang merupakan salah satu kelemahan dari pelaku usaha kecil dalam mengatasi kekurangan modal, akibatnya produksi tidak berjalan lancar bahkan berhenti sama sekali. Kreativitas dan inovasi merupakan bagian dari pengembangan usaha kecil, tetapi dalam kenyataannya justru usaha kecil masih bertahan dengan menggunakan konsep lama yang selalu mempertahankan manajemen turun temurun, oleh karena itu menyebabkan semakin tertinggal dengan pertumbuhan bisnis lainnya akibat dari perkembangan pengetahuan dan teknologi. Kreativitas dan inovasi merupakan daya dukung yang kuat terhadap pengembangan usaha kecil, karena konsumen selalu menginginkan pengembangan produk dalam pasar (Hadiyati, 2011).

Penerapan sumber daya manusia yang tepat dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan, khususnya pada pengurangan resiko bisnis, pencegahan keterlambatan produksi, dan efisiensi organisasi. Karyawan merupakan bagian dari kelangsungan hidup perusahaan, tetapi yang terjadi pada perusahaan kecil justru sebagian pegawai merupakan bagian dari keluarga, atau karyawan tidak menerima upah didalam bekerja, sehingga tidak dapat menentukan karir apa yang akan diperoleh, dan sampai sejauh mana harus bekerja untuk membawa perusahaan menjadi lebih baik dan sempurna menuju

kemandirian usaha yang profesional. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Peran pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Puji Isyanto, Sungkono, Cynthia Desriani, 2013). Karir bagi karyawan usaha kecil diharapkan bisa menjadi lebih jelas sehingga dimasa depan akan mampu menjadi pelaku usaha sendiri atau mengembangkan usaha menjadi lebih besar pada perusahaan kecil dimana sekarang bekerja.

Dampak pengelolaan usaha kecil yang dirasakan masyarakat diantaranya adalah produksi yang tidak teratur, karyawan tidak selalu siap dalam bekerja, pimpinan perusahaan tidak mempunyai struktur organisasi yang jelas, dan pemasaran produk kurang didukung oleh penguasaan wilayah dalam melindungi persaingan usaha. Berbagai masukan dari masyarakat masih ditanggapi dengan alasan bahwa kegiatan usaha terkait dengan faktor alam dan budaya, yaitu meneruskan usaha yang turun temurun tanpa menggunakan teknologi modern, keahlian diperoleh dari budaya setempat termasuk bahan baku yang ada pada lingkungan alam itu sendiri.

Pada variabel organisasi dan pemasaran terdapat indikator-indikator yang sudah diterapkan secara maksimal pada kelompok-kelompok usaha kecil di Kabupaten Pati. Indikator produksi dengan memanfaatkan bahan baku lingkungan, setelah dilakukan observasi di kelompok-kelompok usaha kecil menunjukkan bahwa telah menggunakan bahan baku yang diperoleh dari hasil lingkungan sekitar terutama untuk usaha kecil makanan ringan. Selain itu dalam kelompok usaha kecil seperti bandeng presto, trasi dan sejenisnya pemenuhan bahan baku diambilkan dari alam atau laut yang jumlahnya sangat melimpah, maka kecenderungan produksi dari bahan baku ikan tidak mengalami kesulitan. Temuan ini didukung oleh perilaku pemilik usaha kecil yang menggunakan bahan baku sangat dipengaruhi oleh ketersediaan ikan di laut.

Kajian indikator manajemen organisasi dan pemasaran yang lain, berdasarkan pada pengamatan di lapangan menunjukkan indikasi yang kurang optimal. Indikator yang digunakan meliputi: upaya promosi, peluang pasar, persaingan pasar, kualitas produk, pengembangan pasar dan penetrasi pasar. Upaya untuk promosi belum dilakukan secara optimal pada usaha kecil dalam berbagai jenis produk. Kondisi keuangan yang terbatas, dan kemampuan tentang promosi yang kurang memadai menyebabkan kesulitan untuk menjangkau pasar, dan juga berdampak pada penumpukkan produk yang belum mampu menjangkau konsumen. Pada kelompok usaha kecil tahu tempe dan maring jagung di wilayah Tayu masih ditemukan produk yang belum didistribusikan ke pasar karena persediaan produk sebelumnya belum laku terjual diakibatkan dari ketidaktahuan konsumen terhadap produk makanan tersebut.

Terhadap indikator yang mempunyai hubungan dengan pengembangan pasar dan menghadapi persaingan, upaya melakukan pengembangan pasar dan menghadapi pesaing belum dilakukan secara maksimal dan profesional. Berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa pada umumnya sebagian besar kelompok usaha kecil masih menggunakan sistem pemasaran yang tradisional, dengan ciri: cenderung pada pembeli yang sudah dikenal, masih sebatas daerah sekitar, belum memiliki rencana pengembangan pasar, dan pengelolaan terhadap pesaing belum menjadi sasaran utama dalam menjangkau konsumen, akibatnya produksi tidak mampu bersaing dengan produk lain yang

dilakukan oleh pengusaha menengah dan besar. Sementara pada kelompok kerajinan dan mainan anak-anak upaya mengembangkan pasar juga belum dilakukan dengan serius, artinya produk hanya dijual kepada konsumen yang sudah menjadi pelanggan. Selain itu ketergantungan bahan baku yang mengakibatkan kesulitan untuk menciptakan produk berkualitas, akhirnya konsumen akan meninggalkan produk dan memilih produk lain yang lebih baik.

Pada indikator organisasi, sebagian besar belum diterapkan oleh kelompok-kelompok usaha kecil di Kabupaten Pati, hal ini terjadi karena pelaku bisnis beranggapan bahwa organisasi tidak diperlukan karena merupakan manajemen keluarga, sehingga tidak dilakukan pemisahan dalam pekerjaan, baik antara manajer maupun karyawan tidak terdapat perbedaan dalam pembagian tugas.

Konsep pengelolaan strategi usaha kecil, intinya bahwa pelaku usaha memiliki tanggung jawab yang sistematis dan terorganisir dalam ikut meningkatkan kinerja pertumbuhan usaha. Implementasinya dapat dilakukan dengan: melakukan perencanaan bisnis, membuat permohonan ijin pendirian usaha, melakukan pengawasan, melakukan pengembangan usaha, dan melakukan pengambilan keputusan. Karyawan diposisikan sebagai salah satu bagian dari faktor produksi yang dituntut untuk dapat bekerja secara efisien dan optimal sehingga dapat menghasilkan output yang maksimal, akibatnya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang cukup tinggi. Berdasarkan temuan lapangan selama observasi, hasilnya menunjukkan bahwa dalam melakukan perencanaan bisnis untuk menciptakan dan meningkatkan produksi dan pertumbuhan perusahaan menuju kemandirian usaha yang profesional, pelaku usaha kecil belum melaksanakan perencanaan dengan baik, terorganisir, yang menjadi bagian penting dalam strategi perusahaan. Kelompok-kelompok usaha kecil belum memiliki standar perencanaan bisnis, termasuk dalam melakukan pengawasan, pengambilan keputusan maupun dalam melakukan pengembangan usaha.

Pengelolaan kelompok-kelompok usaha kecil di Kabupaten Pati pada umumnya tanpa melakukan perencanaan bisnis, dilakukan dengan menggunakan manajemen lokal berdasarkan keahlian turun temurun, walaupun demikian terdapat beberapa kelompok-kelompok usaha kecil yang secara sadar telah mengetahui, mengerti, dan mengamati aturan-aturan di bidang perencanaan bisnis dan upaya-upaya untuk mengurangi resiko dalam menjalankan usaha.

Berdasarkan fenomena tersebut, mengindikasikan bahwa permasalahan pengelolaan strategi usaha kecil masih perlu diperhatikan secara serius, dan diposisikan sebagai bagian dari strategi utama kelompok-kelompok usaha kecil serta menjadi salah satu keunggulan untuk melakukan pengembangan usaha dalam mewujudkan keunggulan bersaing. Selain itu kesadaran dan kontrol stakeholders maupun masyarakat sangat diperlukan dalam upaya-upaya untuk menciptakan kualitas dan kinerja perusahaan yang lebih baik.

Pengelolaan strategi bisnis pada kelompok-kelompok usaha kecil di Kabupaten Pati perlu memperhatikan karakteristik kelompok-kelompok usaha, kajian ekonomi, sosial budaya, dan kajian teknologi. Sementara itu untuk menciptakan proses pengelolaan strategi bisnis yang optimal perlu juga dikaji dengan membandingkan berbagai best practice yang sudah diterapkan oleh beberapa kelompok-kelompok usaha kecil sejenis. Segala sesuatu akan tercapai apabila ada peran pemerintah daerah terkait dengan regulasi-regulasi yang mengatur tentang pengelolaan usaha kecil. Peran perguruan tinggi berdasarkan

tridharma melalui dharma ketiga memberikan kontribusi cukup besar dalam mendukung terbentuknya kelompok-kelompok usaha kecil yang memiliki pengelolaan bisnis dengan baik. Masyarakat sebagai komunitas yang terkena dampak langsung terhadap berbagai luaran proses produksi berfungsi sebagai pengendali melalui berbagai kritik dan masukan yang bertujuan untuk membantu menciptakan kualitas bisnis pada kelompok-kelompok usaha kecil di Kabupaten Pati.

Konsep pengelolaan sumber daya manusia usaha kecil intinya bahwa pelaku usaha memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara maksimal dan teorganisir untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Perkembangan selanjutnya dapat diwujudkan dengan: mengembangkan orientasi hasil, meningkatkan percaya diri, berani mengambil resiko, berani melakukan utang, melakukan inovasi dan kreasi, berorientasi kemasa depan, dan melakukan pengembangan karir bagi karyawannya. Karyawan merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia maka diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan menghasilkan produk yang maksimal. Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan produksi perusahaan menuju kemandirian usaha, pelaku usaha kecil belum mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik, belum tersusun secara profesional, sehingga mengakibatkan kurang maksimalnya pemberdayaan sumber daya manusia dalam melakukan kegiatan usaha.

Sebagian besar pengelolaan usaha pada kelompok-kelompok usaha kecil di Kabupaten Pati tanpa melakukan pengembangan karir terhadap sumber daya yang ada, karena adanya keterbatasan kemampuan dari pelaku usaha itu sendiri maupun ketidak mampuan dalam penyediaan modal akibat dari ketidakberanian dalam mengambil resiko untuk melakukan hutang.

Berdasarkan fenomena tersebut, mengindikasikan bahwa permasalahan pengelolaan sumber daya manusia bagi pelaku usaha kecil masih perlu diperhatikan secara saksama, dipandang perlu untuk menempatkan sumber daya manusia sebagai bagian dari tujuan utama bagi pelaku usaha kecil, dimana merupakan salah satu prioritas untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam mewujudkan kekuatan perusahaan untuk menghadapi perubahan pengetahuan dan teknologi.

Menciptakan proses pengelolaan sumber daya manusia yang maksimal perlu dikaji dengan membandingkan berbagai best practice yang sudah diterapkan oleh beberapa kelompok-kelompok usaha kecil sejenis. Selain itu juga didukung peran pemerintah daerah terkait dengan regulasi-regulasi yang mengatur tentang pengelolaan sumber daya manusia untuk memberdayakan usaha kecil.

Berdasarkan hasil kajian menunjukkan bahwa pengelolaan organisasi dan pemasaran pada kelompok usaha kecil di Kecamatan Pati, Kecamatan Juwana, dan Kecamatan Tayu memunculkan adanya ketidakjelasan struktur organisasi, kurangnya melakukan promosi, lemahnya kualitas produksi, ketidakmampuan dalam melakukan persaingan usaha, serta belum melakukan pengembangan dan penetapan pasar secara jelas. Kondisi ini akibat dari keberadaan usaha kecil yang dilakukan secara turun temurun tanpa memperhatikan cara-cara bagaimana agar perusahaan berkembang sesuai dengan perubahan serta perkembangan pengetahuan dan teknologi. Teknologi industri yang berkembang begitu pesat tidak pernah tersentuh oleh pelaku usaha kecil, kenyataan ini merupakan akibat

dari adanya unsur budaya yang melekat pada masyarakat pelaku usaha kecil dalam kehidupan sehari-hari yang terlalu mengikat sehingga sulit untuk melihat perkembangan bisnis pada dunia luar.

Sementara ini pada kelompok usaha kecil yang membutuhkan ketrampilan khusus seperti batik, monel, dan asesoris ditinggalkan oleh para generasi muda karena dianggap tidak menguntungkan serta membutuhkan ketekunan dan keuletan yang waktunya relatif lama untuk menyelesaikan sebuah produk, sedangkan hasilnya tidak sesuai dengan tenaga kerja yang dikeluarkan. Sehingga tinggal generasi tua yang melanjutkan usaha dengan kondisi apa adanya sesuai dengan sisa kemampuan tanpa memperhatikan perkembangan pengetahuan maupun teknologi saat ini.

Permasalahan yang masih dihadapi adalah mengangkat generasi muda agar mampu mengembangkan dan melanjutkan kegiatan usaha dengan mempertimbangkan faktor manajemen organisasi, pengembangan promosi, meningkatkan produksi, serta melakukan pengembangan peluang pasar untuk menghadapi pesaing dengan menciptakan produk yang berkualitas.

Selain itu didukung dengan kemampuan untuk melakukan perencanaan strategik dalam melakukan usaha, maka pelaku usaha kecil diharapkan mempunyai kemampuan untuk melakukan pengawasan jalannya perusahaan dengan menunjukkan keberanian untuk mengambil keputusan apabila terjadi permasalahan-permasalahan yang mendasar dalam mengantisipasi terjadinya kegagalan usaha. Hal ini bisa terjadi andaikata terdapat perlindungan dan bimbingan dari lembaga terkait termasuk pemerintah daerah selaku lembaga yang mempunyai tanggung jawab untuk menjamin kelangsungan hidup usaha bagi pelaku usaha kecil. Kemampuan kewirausahaan juga dituntut bagi pelaku usaha kecil terutama dalam mengelola sumber daya manusia agar muncul sifat percaya diri, berani mengambil resiko, berani melakukan hutang, dan mempunyai keberanian melakukan inovasi dan kreasi untuk mewujudkan perusahaan yang memiliki orientasi ke masa depan dalam mengembangkan usaha termasuk melakukan pendidikan dan pelatihan bagi para karyawan dalam mewujudkan pengembangan karir kearah yang lebih baik.

4.6 PENUTUP

4.6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan, maka dapat disusun kesimpulan sebagai berikut.

Permasalahan pengelolaan usaha kecil masih merupakan bagian dari kekurangan terutama dalam bidang pengelolaan organisasi dan pemasaran, strategi pengelolaan usaha, dan pengelolaan sumber daya manusia, sehingga perlu mendapatkan perhatian yang serius bagi kelompok usaha kecil di Kabupaten Pati. Hasil kajian menunjukkan bahwa pada kelompok usaha kecil masih mengalami kesulitan dalam mengelola organisasi, pemasaran, strategi usaha dan pengelolaan sumber daya manusia. Kondisi ini terjadi akibat dari pengelolaan manajemen yang turum temurun, ketidakmampuan untuk mengakses perkembangan pengetahuan dan teknologi, serta kondisi lingkungan budaya yang mengakar sehingga sulit untuk melakukan perubahan. Selain itu masih dijumpai adanya ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam melakukan alih teknologi sebagai dasar dalam melakukan perkembangan usaha. Sementara itu masih dijumpai adanya generasi muda yang tidak tertarik untuk melakukan bisnis yang sudah dikelola generasi sebelumnya, akibatnya

perusahaan semakin lama akan semakin berguguran sesuai dengan proses perjalanan waktu.

Kelompok-kelompok usaha kecil masih bergantung pada kondisi alam, terutama pada proses produksi masih menerapkan model manajemen keluarga. Artinya bahwa belum ada kegiatan yang sistematis dalam menyelesaikan masalah-masalah pengelolaan usaha yang ditimbulkan dari kegiatan produksi. Model manajemen keluarga masih dapat dijumpai karena belum adanya pembagian tugas yang jelas, belum menerapkan manajemen yang profesional, dan perusahaan baru menanggapi perubahan setelah terjadi kegagalan fatal, serta belum adanya kesadaran yang proaktif dilakukan oleh pengelola usaha kecil untuk mengembangkan usaha yang mandiri melalui pengelolaan manajemen profesional.

Kepentingan keluarga masih sangat mendominasi dalam kegiatan usaha di kelompok-kelompok usaha kecil, dan pengelolaan manajemen menuju kemandirian usaha belum sepenuhnya menjadi bagian dari strategi perusahaan. Peran Pemerintah Daerah masih belum maksimal dalam ikut serta menangani masalah-masalah pemberdayaan usaha pada kelompok-kelompok usaha kecil di Kabupaten Pati, terutama dalam kegiatan untuk mengembangkan usaha kecil menjadi pelaku usaha yang mandiri dengan menggunakan pendekatan manajemen profesional.

4.6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan kecil di Kabupaten Pati, sehingga masih dimungkinkan untuk dilakukan penelitian sejenis pada perusahaan dan wilayah lain yang lebih luas.

4.6.3 Implikasi

Perlu adanya pemikiran dan tindakan yang komprehensi dalam menangani masalah-masalah pengelolaan usaha kecil di Kabupaten Pati, dengan lebih meningkatkan keterlibatan masyarakat, stakeholders, dan pemerintah. Kelompok-kelompok usaha kecil yang masih menggunakan manajemen keluarga, diperlukan pengembangan dengan memanfaatkan manajemen profesional dalam mengelola perusahaan, dengan harapan agar dapat menjadi pelaku usaha yang mandiri, sehat serta tangguh dalam menghadapi persaingan terutama dari produk-produk perusahaan menengah, besar dan produk import.

Diperlukan adanya perubahan penggunaan teknologi bagi pelaku usaha kecil yang masih menggunakan bahan baku alam dalam proses produksi seperti kayu bakar, arang, daun dan sebagainya diganti dengan menggunakan gas, oven, kertas dan sejenisnya untuk lebih efisien dan efektif serta mengurangi polusi udara yang memberikan sumbangan besar terhadap kerusakan lingkungan.

Dibutuhkan adanya keterlibatan pemerintah daerah terutama dalam memberdayakan keahlian pelaku usaha kecil melalui pelatihan untuk produk-produk yang memerlukan ketrampilan khusus seperti desain batik, desain asesoris monel/kuningan, pengolahan hasil ikan dan sebagainya, sehingga akan menghasilkan produk yang berkualitas serta mempunyai daya saing tinggi.

Pemberdayaan usaha kecil memerlukan pedoman pengelolaan usaha agar dapat dengan mudah untuk menjalankan bisnisnya, tanpa harus menunggu bimbingan dan bantuan dari pihak lain, oleh karena itu dibutuhkan peran serta pemerintah daerah, perguruan tinggi dan stakeholders untuk mewujudkan adanya pedoman pengelolaan usaha kecil yang dapat menciptakan pelaku usaha kecil menjadi tangguh, mandiri, sehat dan profesional. Akibatnya dapat meningkatkan

produktifitas serta berdampak pada pertumbuhan usaha yang sinergis dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewayanti, R., dan Erna Ermawati Chotim, 2004. *Marjinalisasi dan Eksploitasi Perempuan Usaha Mikro di Pedesaan Jawa*. Bandung: Yayasan AKATIGA.
- Dewi Shanti Nugrahani, 2011. E-Commerce Untuk Pemasaran Produk Usaha Kecil Dan Menengah No 1, Januari 2011 – SEGMENT *Jurnal Manajemen dan Bisnis* hl 1-16
- Dwi Pratiwi Kurniawati, Bambang Supriyono, Imam Hanafi, 2013. Pemberdayaan Masyarakat di Bidang Usaha Ekonomi (Studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Mojokerto), *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. I, No. 4, Hal 9-14.
- Glendoh, Sentot Herman, 2013. Pembinaan dan Pengembangan Usaha Kecil, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 1, Maret 2001, hal: 1 – 13.
- Hadiyati, 2011. Kreativitas dan inovasi berpengaruh terhadap kewirausahaan usaha kecil. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* vol 13 no 1 maret 2011, hal 8-16.
- Jaka Sriyana, 2010. Menuju Purworejo Dinamis dan Kreatif. *Simposium Nasional*. hl 79-103 [http://dppm.uii.ac.id/dokumen/dikti/files/DPPM-UII_09._79-103_Strategi Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah \(UKM\).pdf](http://dppm.uii.ac.id/dokumen/dikti/files/DPPM-UII_09._79-103_Strategi%20Pengembangan%20Usaha%20Kecil%20dan%20Menengah%20(UKM).pdf) .
- Karsidi, Ravik. 1988. "Pengorganisasian Potensi Pembangunan Masyarakat, Suatu Model Menumbuhkan Partisipasi". *Makalah*. KNPI Surakarta.
- Karsidi dan Heru Irianto. 2005. "Strategi Pemberdayaan UMKM di Wilayah Surakarta." *Makalah disampaikan dalam Diskusi Regional Kerjasama Bank Indonesia Solo dengan Badan Koordinasi Pembangunan Lintas Kabupaten/Kota Wilayah II Surakarta Propinsi Jawa Tengah*. Solo 30 Juni 2005.
- Lyntrias, 2009. *Manajemen profesional vs kekeluargaan*, <http://lyntrias.wordpress.com/2009/07/14/manajemen-profesional-vs-ekeluargaan/>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 32 Tahun 1998. Tentang Pembinaan dan Pengembangan Usaha Kecil.
- Peraturan Menteri Negara Koperasi dan UMKM Nomor 19/per/M.KUKM/ VIII/2006 Tentang *Pedoman Teknis Perkuatan Permodalan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah di Kawasan Industri*.

- Peraturan Menteri Negara Koperasi dan UKM, Nomor: 06/Per/M.KUKM/XI/2012 Tentang Rencana Strategis Kementerian Koperasi dan UKM Tahun 2012-2014.
- Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor: 02/Per/M.KUKM/I/2008 Tentang Pedoman Pemberdayaan Business Development Services-Provider (BDS-P) Untuk Pengembangan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM).
- Puji Isyanto, Sungkono, Cynthia Desriani, 2013. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen* vol. 10 no 3 april 2013 hl 1124-1134.
- Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2010-2014.
- Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025.
- Suharto E., 2005. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, Bandung: Rafika Aditama.
- Sukirman, 2010. Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Usaha Kecil yang Dikelola Perempuan (Dengan Pendekatan Balanced Scorecard), *Jurnal Kinerja, Bisnis dan Ekonomi*. Volume 14, Nomor 3, September 2010, h.248-262. ISSN 0853-6627. Terakreditasi SK. No. 108/DIKTI/KEP/2007.
- , 2012. Analisis Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Industri Kecil, *Jurnal Dinamika Manajemen*. Volume 3 Nomor 1, Edisi Maret 2012, h.10-18. ISSN 2086-0688.
- Tambunan, Tulus, 2012. *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia (Isu-Isu Penting)*, Jakarta: LP3ES.
- Ulrich, D., 1997. *Human Resource Champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Boston, MA, Harvard Business Review Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 tahun 1995 Tentang Usaha Kecil.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2008 tentang Koperasi dan UMKM.
- Wahyudiono, 2013. fenaro.narotama.ac.id/BSTRAK-UMKM.pdf.
- Wirutomo, Paulus, dkk. 2003. *Paradigma Pembangunan di Era Otonomi Daerah. (Memanusiakan Manusia)*. Jakarta: Penerbit CV. Ciprui.

IMPROVING INTEREST IN STUDENT ENTREPRENEURSHIP THROUGH ENTREPRENEURSHIP TRAINING, UTILIZATION OF INFORMATION TECHNOLOGY, AND MOTIVATION

Sukirman

Management Study Program, Economics and Business Faculty, Universitas Muria Kudus, Central Java Indonesia.

Email: sukirman@umk.ac.id

Abstract

Entrepreneurship training in higher education is one of the factors to grow and develop interest in entrepreneurship. Students are required to be able to utilize the knowledge acquired to create entrepreneurial activities. This study aims to analyze the interest of student entrepreneurship through entrepreneurship training, utilization of information technology and entrepreneurial motivation for students at the University of Muria Kudus. The independent variables in this study were entrepreneurship training, and the use of information technology, the dependent variable was entrepreneurship interest with motivational mediation variables. The population in this study were students of the 2018/2019 Muria Kudus University Entrepreneurship Compulsory Skills program with a total of 846 students. The sample uses Ferdinand's theory and probability sampling technique with a total of 125 students. Data analysis using Path Analysis techniques. This study shows that all valid and reliable variables are feasible in a model so that they can be tested. The results of the analysis show that entrepreneurship training and utilization of information technology influence the interests of entrepreneurship, and entrepreneurial motivation is able to mediate entrepreneurship training and utilization of information technology towards the interest of student entrepreneurship.

Keywords: entrepreneurship training, utilization of information technology, entrepreneurial motivation, interest in entrepreneurship.

INTRODUCTION

Increasing business productivity requires business empowerment aimed at developing science-based and competitive business enterprises (PJPN 2005-2025). The strategy for empowering small businesses is directed at the development of competencies in innovation and technology so that they play a greater role in developing economic growth. Student business growth is not in line with expectations, so that it is necessary to increase the interest in entrepreneurship to encourage economic growth through student entrepreneurship in developing entrepreneurial knowledge towards the global market.

This study aims to develop the interest of student entrepreneurship at Muria Kudus University by raising regional superior potential and creative industries to achieve global competition. In 2016 Muria Kudus University has 62 business units of students with the workforce of around 156 people. Whereas in 2017 there was a change in the number of business units to 75 business units

with the workforce of 173 people. On the basis of sales data on campus, there are approximately 80% of student business products sold, including in the form of convection, headscarves, robes, wedding equipment and also in the form of food such as *ayam geprek*, *kopi pojok*, *griya dahar*, *kebab* and so on.

The basis of the formation of student business is based more on the ability of students who pass the PKM, especially in 2018 reaching 25 groups, this is the best result compared to previous years. In addition, supported by an increase in student's interest in participating PKM, approximately 250 groups of students, and strengthened by the desire of students to do business in 2019 reaching 285 people. This condition led to the development of students' entrepreneurship interests became increasingly strong, encouraged also by the existence of Entrepreneurship Compulsory Skills program for all undergraduate students at Muria Kudus University. So it is necessary to improve the interest in student entrepreneurship through entrepreneurship training, utilization of information technology and motivation for entrepreneurship.

LITERATURE REVIEW

Someone who does business, or starts and operates a business is said to be an entrepreneur (Daryanto, 2014: 6). According to Rahayu, Novadjaya and Indrawati (2014) that entrepreneurs are a pillar supporting the economy of a country, therefore it can be said that entrepreneurship is a person's ability to do business to face life's challenges. Entrepreneurs are considered successful if they have 10 categories, including unlimited compliance committee, strong encouragement for achievement, orientation toward opportunities, internal control, tolerance for ambiguity, skills in accepting risk, lack of need for status and power, ability to solve problems, ability to get feedback, and failure to respond (Aprilanti, 2015). Entrepreneurs are considered successful if they have 10 categories, including unlimited commitment and determination, strong drive to achieve, orientation toward opportunity, internal control, tolerance to ambiguity, skills in accepting risk, less perceived need for status and power, problem solving skills, ability to get feedback, and ability to deal with failure (Aprilianti, 2015).

Lestari and Wijaya (2015) entrepreneurship training not only provides a theoretical foundation but shapes attitudes, behaviors and mindset of an entrepreneur. The purpose of entrepreneurship training is to change the views, behaviors and interests of students in order to understand entrepreneurship, and have the power of reasoning about entrepreneurship so that it is expected to become new entrepreneurs and can open new employment opportunities (Bukirom, Indradi, Permana & Martono, 2014). Entrepreneurship training depends on the acceptance of the entrepreneurial mindset at the university and the creation of environmental entrepreneurship in and around the University (Varblane & Mets, 2014).

Effect of entrepreneurial training on motivation for entrepreneurship

Entrepreneurship training has a positive and significant influence on entrepreneurial motivation (Ramadhani & Nurnida, 2017), the more often entrepreneurial training is carried out it can influence a person's behavior and attitudes to be motivated to become entrepreneurs and develop entrepreneurship both independently and in groups in college. Entrepreneurship training is the initial capital to determine someone to become an entrepreneur. Through entrepreneurship training, it can shape the attitudes and mentality of students, so

that it can create high motivation to build the character of entrepreneurial spirit. In addition, entrepreneurship education and training can provide encouragement so that motivation is formed to create new entrepreneurs (Bukirom et al., 2014). The attitude and mentality of entrepreneurship can be formed because of motivation.

Entrepreneurship training in general is an educational process by applying principles and methods to form life skills in students through a developed integrated curriculum. Motivation for entrepreneurship in students can be embedded through entrepreneurship training based on entrepreneurial values (Suryana, 2013: 32). Furi (2015) shows that entrepreneurship training has an influence on the realization of entrepreneurial motivation. According to Fatoki (2014) through entrepreneurship training can improve the attitude of the formation of motivation for entrepreneurship, enthusiasm and culture for students and the public. Suryana (2013: 89) argues that entrepreneurship can be learned and trained by every individual who has a desire, because entrepreneurship is not the dominance of talented individuals. Basically, the development of the proposed hypothesis is as follows:

H1: The more often entrepreneurship training is carried out, the more the motivation for entrepreneurship will be for students of the Entrepreneurship Compulsory Skills Program Muria Kudus University.

Effect of IT utilization on entrepreneurial motivation

Information Technology is a technology that is used to process data, including processing, obtaining, compiling, storing, manipulating data in various ways to produce quality information, namely relevant, accurate and timely information, which is used for personal, business and government purposes and is strategic information for decision making. This information technology is a subsystem of information systems. Especially in reviews from a technological point of view. Based on the results of research on the use of IT in small and medium enterprises (SMEs), the findings include (a) many computers owned by SMEs, (b) areas of IT use in SMEs, and (c) levels internet use in UKM. Basically, every UKM has a computer to help with business processes.

Information technology helps businesses to provide the infrastructure needed to provide information to users (Ghobakhloo, Hong, Mohammad & Norzima, 2014). A business organization is expected to be able to make the desired decision. Srimindarti and Puspitasari (2012) the ability to use IT in operating an information system is needed for businesses, so that it builds the motivation for users of IT in the smooth running of business. IT is an element of an organization that provides information to users by processing business events (Zare, 2015). Utilization of IT provides opportunities for business people to improve efficiency and effectiveness in decision making so that companies can gain competitive advantage (Edison, Manurere, Josep & Gutu, 2015). The use of IT is a major factor in decision making, so as to create motivation for businesses to improve performance. To deal with an increasingly open and competitive market mechanism, the use of IT is the main prerequisite to increase motivation for entrepreneurship (Sari & Yadnyana, 2017). The basic hypothesis can be developed as follows.

H2: The more frequent use of IT in running a business, the more motivation for entrepreneurship will be for students of the Entrepreneurship Compulsory Skills Program Muria Kudus University.

The influence of entrepreneurship training on the interest in entrepreneurship

Kasmir (2010), in changing the mentality of students from prospective employees to becoming an entrepreneur can be done in stages, including: first, establishing a school that has an entrepreneurial perspective or sets an entrepreneurial course; second, conducting entrepreneurship training and education that emphasizes the courage to start entrepreneurship; third, to motivate that with entrepreneurship, the future will be better in themselves, not in others. Successful entrepreneurship depends not only on talent, inheritance, or luck, but can be learned by seeing, learning and taking the key to the success of entrepreneurs who have succeeded (Rahmadani, 2015). Varblane and Mets (2014) said that interest in entrepreneurship can be taught through education and training. Entrepreneurship can be created through education and training that is able to stimulate people to become entrepreneurs. Rahayu et al. (2014) found that 80% of students in entrepreneurship training were interested in doing independent business. According to Srimindarti and Puspitasari (2014) concluded that entrepreneurship training programs have an influence on improving attitudes, interests and inspiration of science and engineering students to start a business. According to Furi's research (2015) shows that entrepreneurship education and training has an influence on the interest in entrepreneurship. On this basis, the development of the proposed hypothesis is:

H3: The more often entrepreneurship training will have an influence on increasing interest in entrepreneurship for students of the Entrepreneurship Compulsory Skills Program Muria Kudus University.

Effect of IT utilization on entrepreneurship interests

There are still students who have businesses that do not understand the use of IT in running a business, due to the lack of knowledge from the IT software used. The desire for entrepreneurship has attracted many students, therefore at the Muria Kudus University the Entrepreneurship Skills Program already has an entrepreneurial community called Wirausaha Muria Muda. Qomariyah and Dalimunthe (2014) said that the use of IT partially had a positive and significant influence on the interest in entrepreneurship. Likewise, Nursito, Julianto and Nugroho (2015) said that the use of IT was able to provide an increase in interest in entrepreneurship towards students. In contrast to the study of Frederick, Kuratko and Hodgestts (2015), the use of IT was not found to have a significant effect on the interest of student entrepreneurship. According to Wijaya (2014) states that IT is an information system about how users come to receive and utilize technology. The level of use of a technology can be seen from the user's attitude towards the technology such as the motivation to keep using and the desire to motivate other users. The more sophisticated IT that is utilized can increase the interest in entrepreneurship for students (Aprilianti, 2015). IT can increase interest in entrepreneurship if members in the organization can use technology well (Hendriyani, 2014). The sophistication of technology and information used in business actors is able to develop an interest in entrepreneurship (Daryanto, 2014).

According to Kasmir (2010: 17), entrepreneurship is the ability to create something new and different. Baig and Gururajan (2014) suggest that information technology influences the interest in entrepreneurship. The relationship between the use of IT and the interest in entrepreneurship is located in the process of

utilizing technology by using software capable of helping work faster, shorter and simplifying work for business people, so that the interest in developing businesses becomes stronger (Rahmadani, 2015). Al-Eqab and Adel (2013) found a positive and significant relationship between sophistication of information technology with an interest in developing business activities. Purnama (2013) shows that the use of IT has a negative effect on the interest in entrepreneurship. On this basis the following hypotheses were developed:

H4: The higher level of utilization of IT will have an influence on increasing interest in entrepreneurship for students of the Entrepreneurship Compulsory Skills Program Muria Kudus University.

The influence of entrepreneurial motivation on the interest in entrepreneurship

Attitudes towards one's behavior are two main aspects, namely individual beliefs and individual knowledge. The higher the level of individual confidence will lead to the more positive individual attitudes towards the object of the attitude, and vice versa (Wijaya, 2014). This statement is a step to prepare students to start a new business through the integration of experience, skills and knowledge to develop and expand a business. Interest is interpreted by how hard someone dares to try to do what is planned to be done (Wijaya, 2014). The interest in entrepreneurship is a process of desire in seeking information to achieve business goals (Muhar, 2014). The greater the motivation for entrepreneurship someone, the greater the likelihood of interest in achieving their business goals. So the interest in entrepreneurship should be owned by students of the Entrepreneurship Compulsory Skills Program Muria Kudus University. Similar results are also shown by research conducted by Siswadi (2015), Aprilianti (2015), Hendriyani (2014), Nursito (2015), Zegeye (2014), Fatoki (2014), Malebana (2014).

The interest in entrepreneurship is the willingness to work hard in achieving business goals, willing to take risks, dare to take new ways, be willing to live frugally, and be able to learn from experience (Qamariyah and Dalimunthe, 2014). Therefore the interest in entrepreneurship is the desire, interest, and willingness to work hard in fulfilling the needs of life without feeling afraid of the risks that occur, and willing to learn from failure.

The relationship between entrepreneurial motivation and interest in entrepreneurship according to Siswadi (2015), in entrepreneurship training programs not only provides provision of entrepreneurship theory, it is necessary to provide a variety of applicative training that leads to entrepreneurial aspects in life every day. Suryana (2013), argues that a person has an interest in entrepreneurship because of a motivation, which is motivation for achievement. Achievement motivation is a social value that emphasizes the desire to achieve the best results in order to achieve individual satisfaction. On this basis, the development of the hypothesis is proposed as follows:

H5: The stronger the motivation level of entrepreneurship will have an influence on the increase in interest in entrepreneurship for the students of the Entrepreneurship Compulsory Skills Program Muria Kudus University.

RESEARCH METHOD

Sample and Research Data

Determining the sample in this study uses a multiplication basis between the number of indicators with 5 to 10 (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2011).

Each indicator requires at least 5 and as many as 10 samples. Research has 25 indicators that will be statements in the research questionnaire, so the number of samples needed for research is $(5 \times 25) = 125$ respondents.

The study used a population of undergraduate students of the Entrepreneurship Compulsory Skills Program in 2018/2019 Muria Kudus University with a total of 846 students. Sampling took use of convenience sampling methods, which were submitted questionnaires to respondents who had become small business actors and who were interested in entrepreneurship.

Data is processed using Structural Equation Modeling (SEM) from AMOS software. Testing validity aims to measure the questionnaire, said to be valid if it measures the value of the variable under study. The validity of the instrument has two elements, namely the factor of accuracy and precision factors (Suliyanto, 2012). Reliability testing is used to determine how many measurements can be trusted, if measurements are made repeatedly having the same results, it is concluded that measurement has high reliability (Suliyanto, 2012).

The tested hypothesis is analyzed by compiling a theory-based model development, arranging path diagrams (Path Diagrams) and structural diagrams, choosing the type of matrix input and estimation of the proposed model, assessing the identification of structural models, assessing goodness-of-fit criteria, interpretation and modification of models (Ghozali & Fuad, 2014).

RESULT AND DISCUSSION

The results of testing the validity and reliability in Table 1 are shown based on Cronbach's Alpha analysis of 0.742 greater than 0.6; is this result greater than the r-table value, so the value of the validity and reliability of the instrument is said that the questionnaire is reliable. Validity testing shows that all statements are valid because the calculated value is greater than the rable and positive values. Testing the validity of the instrument shows a valid questionnaire.

Table 1.
Test for Validity and Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,742	50

Source: Initial data processed.

Hypothesis testing uses SEM analysis based on a 5 percent significance level, with a limit of the value of critical ratio (CR) of 1.96. The hypothesis is accepted if the CR value is 1.96 and the probability value is less than 0.05 or the *** mark on AMOS output. The hypothesis is rejected if the value of CR 96 1.96 and probability value > 0.05 . Hypothesis test results are shown in the following Table 2.

Table 2.
Hypothesis testing

Hypothesis	Statement Hypothesis	Critical Ratio (CR)	Probability (P)	Results
H ₁	Entrepreneurship training affects the entrepreneurial motivation	2,684	,001	Accepted
H ₂	Utilization of IT has an effect on entrepreneurial motivation	2,186	,005	Accepted
H ₃	Entrepreneurship training influence entrepreneurial interest	3,472	,000	Accepted
H ₄	The use of IT is influential on entrepreneurial interest	2,228	,008	Accepted
H ₅	Entrepreneurial motivation influences entrepreneurial interest	2,734	,004	Accepted

Source: Initial data processed

Table 2 shows that entrepreneurship training (CR = 2.684; P = 0.001) and IT utilization (CR = 2.186; P = 0.005) has a positive and significant effect on entrepreneurial motivation. Entrepreneurship training (CR = 3.472; P = 0,000) and IT utilization (CR = 2.282; P = 0.008) have a positive and significant effect on the interest in entrepreneurship. In addition to entrepreneurship motivation (CR = 2.734; P = 0.004) has a positive and significant effect on the interest in entrepreneurship.

The direct influence of the relationship between variables in Table 3 shows that the variable that has the strongest influence on entrepreneurship motivation is entrepreneurship training with a contribution of 61.4 percent. The entrepreneurial motivation variable has a large influence on the interest in entrepreneurship with a contribution of 68.6 percent.

Tabel 3.
Direct Effects

	X ₂	X ₁	Y ₁
Y ₁	,382	,614	,000
Y ₂	,000	,000	,686

Source: Initial data processed

The relationship indirect effect the variables in this study shown in Table 4, that all exogenous variables have an indirect influence on the interest in entrepreneurship. The strongest indirect influence on interest in entrepreneurship is entrepreneurship training with a contribution of 26.2 percent.

Tabel 4.
Indirect Effects

	X ₂	X ₁	Y ₁
Y ₁	,000	,000	,000
Y ₂	,246	,262	,000

Source: Initial data processed

Based on the results of testing in this research model on the relationship between variables obtained direct influence and indirect influence between

variables, therefore it is necessary to measure total influence. The results of measuring the total influence between variables are shown in Table 5.

Tabel 5.
Total Effects

	X ₂	X ₁	Y ₁
Y ₁	,382	,614	,000
Y ₂	,246	,262	,686

Source: Initial data processed

Based on the results of the analysis it can be concluded that in order to shape the interest in entrepreneurship for students of the Entrepreneurship Compulsory Skills Program Muria Kudus University that needs to be developed is to give motivation to entrepreneurship to students by increasing the variables that are the most dominant or having the biggest loading factor, namely paying attention to entrepreneurship training starting from building the importance of training, time efficiency, willingness, and responsibility in conducting training to increase motivation for entrepreneurship. Courage is needed to organize entrepreneurship training in various activities that do not stop the interest in entrepreneurship. The demand for courage in creating initiatives is demonstrated by the existence of activeness, tenacity and full innovation in developing business, supported by the existence of competitive motives through orientation to results and future insights (Suryana, 2013). Based on these data, the entrepreneurial motivation of the students of the Entrepreneurship Compulsory Skills Program Muria Kudus University can be improved by developing entrepreneurial training in each activity.

This study provides empirical evidence that entrepreneurship training has a positive and significant effect on entrepreneurial motivation. This condition shows that entrepreneurship training carried out by students of the Muria Kudus University Mandatory Entrepreneurship Skills Program is able to increase the formation of entrepreneurial motivation, support and foster enthusiasm for students in carrying out business activities. This research is supported by Husaini's (2014) research which shows that entrepreneurship training has a positive and significant effect on entrepreneurial interest. Thus students are expected to prioritize entrepreneurship training in each of their activities so they can form a strong entrepreneurial motivation.

The use of IT has a positive and significant effect on entrepreneurial motivation. This means that the use of IT developed by students is able to drive entrepreneurial motivation for the survival of the business. This study is in line with Choueke and Armstrong (2014) that the use of IT has a strong influence on entrepreneurial motivation. The results show that students have the ability to use IT that can increase entrepreneurial motivation. Courage to use IT and decision making at the right time is something that has been done by students, because it is an activity that must be chosen so that the company does not experience failure.

This research also shows that entrepreneurship training has a positive and significant influence on the interest in entrepreneurship. In line with Basuki (2015) which proves that entrepreneurship training has a positive and significant effect on the interest in entrepreneurship. If entrepreneurship training is often carried out, students' interest in entrepreneurship will be higher in developing and running a

business. So that the formation of interest in entrepreneurship is influenced by the good or bad level of entrepreneurship training undertaken.

Besides the results of this study also shows that the use of IT has a positive and significant influence on the interest in entrepreneurship. The higher the frequency of IT utilization for students, the higher the interest in entrepreneurship will be. This shows that high utilization of IT will be able to generate the interest in entrepreneurship for students. Based on these findings, it can be concluded that the formation of interest in entrepreneurship is supported by high or low utilization of IT.

The results of this study also show that entrepreneurial motivation has a positive and significant effect on the interest in entrepreneurship. Whenever students experience strong motivation formation, the interest in entrepreneurship will become stronger. A series of research with Haryono and Khoiriyah (2012), which states that motivation for entrepreneurship has a positive and significant influence on the formation of interest in entrepreneurship.

Entrepreneurship training will affect significantly the interest in entrepreneurship indirectly by being mediated by entrepreneurial motivation, this result is in accordance with Amelia's research (2014). Thus the priority needed for students in the Program of Entrepreneurial Compulsory Skills in shaping interest in entrepreneurship is to develop students through the realization of entrepreneurial motivation by increasing good entrepreneurship training. In line with Frederick et al., (2015) which states that entrepreneurship training has a positive and significant effect on the formation of entrepreneurial interests, always entrepreneurial motivation.

Utilization of IT will influence indirect reinforcement on the formation of interest in entrepreneurship when mediated by motivation for entrepreneurship, so that the main treatment for the formation of interest in entrepreneurship is the need to increase business by creating a sense of ability and confidence in the use of IT for students to realize a strong entrepreneurial motivation. This result is in line with the research of Thobias (2016) and Sukirman and Indrayani (2014) which states that entrepreneurial motivation influences the formation of interest in entrepreneurship.

There is a significant relationship between entrepreneurship training and the use of IT on entrepreneurial motivation and an indirect relationship to the interest in entrepreneurship, so that motivation for entrepreneurship has a very strong role to increase the significance value of the two variables. The main priority that needs to be done by students is how to be able to create abilities, the courage to make decisions and strengthen for business development so that there is a significant interest in entrepreneurship in the future.

CONCLUSION AND RECOMMENDATION

Conclusion

Increasing entrepreneurship training has an impact on increasing motivation for entrepreneurship, as well as strengthening the use of IT will increase motivation for entrepreneurship. Increased entrepreneurship training can increase the formation of interest in entrepreneurship, but it has not become something meaningful, meaning that the Required Entrepreneurship Skills Program students who are able to increase entrepreneurship training do not immediately form an interest in entrepreneurship. Strengthening the use of IT can improve the motivation of entrepreneurship, but it will not be meaningful if the use

of IT formed in students is not yet a factor that allows to build interest in entrepreneurship. While strengthening the motivation of entrepreneurship can create a form of interest in entrepreneurship for students in the Entrepreneurship Mandatory Skills program at the University of Muria Kudus.

Research Limitations

The existing student empowerment shows that the interest in entrepreneurship is still a burden for students. This problem requires psychological awareness, namely the ability of individuals to understand stimuli arising from within and outside themselves, so that individuals are able to form relationships and restrictions that are good with the environment, time, place, and circumstances in general, or with themselves between thoughts, feelings, or needs, in conducting business activities.

This research was carried out on students of the Entrepreneurial Compulsory Skills Program, so it is still possible to do similar research on other wider students. The research orientation is centered on student development strategies, namely the interest in entrepreneurship, whereas there are still other aspects that have not been explained in depth, as a result, various variables and other factors are needed to complement this research.

Suggestion

Comprehensive thoughts and actions are needed in dealing with student development problems by further increasing the involvement of universities, stakeholders and the government. Students who are still experiencing low entrepreneurship training, strengthening of confidence, optimism, and being able to form commitments through discipline, are supported by the ability to form motivation based on entrepreneurial knowledge in making decisions with the courage to take risks.

The development of students by managing entrepreneurship training is expected to be able to create students to become entrepreneurs, as well as be strong in facing competition. There is a need to change the management of IT utilization for students who are still using manual patterns, so that more operational models of business are developed in the hope that they will be more efficient, effective and reduce habits that do not support the formation of interest in entrepreneurship.

There is a need for higher education involvement, especially in empowering student expertise through training to utilize IT that requires special skills such as business reports, online marketing, and relations with relations so that it will facilitate access and have competitiveness. The interest in student entrepreneurship requires the support of courage to be able to easily run a business, so that the role of local governments, universities and stakeholders is needed to realize cooperation in the management of students to become entrepreneurs. Thus can improve the creation of business actors from students and have an impact on business growth that is synergistic in ensuring the survival of the company.

Acknowledgement

Thank you to the Directorate General of Research and Development of the Ministry of Research, Technology and Higher Education as the institution that has

funded all of these community service activities through the Entrepreneurship Development Program in 2019.

REFERENCES

- Al-Eqab, M., & Adel, D. (2013). The Impact of IT Sophistications on the Perceived Usefulness of Accounting Information Characteristics among Jordanian Listed Companies. *International Journal of Business and Social Science*, 4(3), 145-155 .
- Amelia. (2014). Effect of entrepreneurial knowledge and personal independence on business performance (a case study on a street wear merchant in the afternoon tax jamin ginting). *Tesis*. FE Universitas Sumatera Utara.
- Aprilianti, E. (2015). The Effect of Entrepreneurial Personality, Entrepreneurship Knowledge, and Environment on Entrepreneurial Interest in Vocational Students. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(3), 311-324.
- Baig, A. H., & Gururajan, R. (2014). Preliminry Study to Investigation the Determinants that Effect IS/IT Outsourcing. *Journal of Information and Communication Technology Research*, 1(2), 48-54.
- Basuki, R. (2015). Analysis of the relationship between motivation, entrepreneurial knowledge, and business independence on the performance of entrepreneurs in small industrial areas in the Pulogadung area. *Jurnal Usahawan* 2(10):1-8. Available at: <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/25436/Reference.pdf?sequence=2>.
- Bukirom, Indradi, H., Permana, A., & Martono. (2014). The Effect of Entrepreneurial Education and Entrepreneurial Motivation on the Formation of Student Entrepreneurial Souls. *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*, 29(2), 144-151.
- Choueke & Amstrong. (2014). The learning organization in small and medium-size enterprises, a destination or a journey. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 4(2): 129–140.
- Daryanto. (2014). *Pendidikan Kewirausahaan*, Yogyakarta: Gavamedia
- Edison, G, Manuere, F, Joseph, M., & Gutu, K. (2015). Evaluation of Factors Influencing Adoption of Accounting Information System by Small to Medium Enterprises in Chinhoyi. *Journal of Contemporary Research in Bussiness*, 4(6),: 1126-1141.
- Fatoki, O. (2014). The Entrepreneurial Intention of Undergraduate Students in South Africa: The Influences of Entrepreneurship Education and Previous Work Experience. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(7), 294-299.

- Frederick, H. H., Kuratko, D.F. & Hodgestts, R. M. (2015). *Entrepreneurship: Theory, rocess and practice*. Asia-Pacific Edition, Cengage Learning Australia Pty Limited.
- Furi. (2015). The Effect of Education & Training, Entrepreneurship Learning Achievement on Entrepreneurship Attitudes of Students of SMK N 1 Cerme. *Jurnal Pengembangan dan Pengembangan Pendidikan*, 1(2), 173-184.
- Ghobakhloo, M., Hong, T. S., Mohammad, S. S., & Norzima, S.,(2014). Strategies for Successful Information Technology Adoption in Small and Medium-sized Enterprises. *Journal Information*, 1(3), 36-67.
- Ghozali, I., & Fuad (2014). *Structural equation modeling teori konsep dan aplikasi dengan program Lisrel 8.54*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (2011). *Multivariate data analysis*, Seventh Edition, NSW Australian: Mc Graw-Hill North Ryde.
- Haryono, T., & Khoiriyah, S. (2012). Effect of entrepreneurial behavior on the performance of small and medium-sized businesses (Case study at MSMEs in Surakarta). *Jurnal Online Universitas Negeri Sebelas Maret*. Available at <https://eprints.uns.ac.id/13462/>
- Hendriyani, N. (2014). Knowledge of Entrepreneurship and Student's Perception about Entrepreneurship and Its Effect on Entrepreneurial Intentions: Survey on Students of the Faculty of Economic and Business Education, Universitas Pendidikan Indonesia. *Thesis*. Magister Pendidikan Ekonomi Fakultas pendidikan ekonomi dan bisnis Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Husaini. (2014) Developing an entrepreneurial spirit through enhancing vocational education in Indragiri Hilir Regency.. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana IPB Bogor.
- Kasmir. (2010). *Entrepreneurship*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lestari, R.B. & Wijaya, T. (2015). Effect of Entrepreneurship Education on Student entrepreneurial Interest in STIE MDP, STMIK MDP, and STIE MUSI. *Jurnal Ilmiah STIE MDP*, 1(2), 112-119.
- Malebana, J. (2014). Entrepreneurial Intentions of South African Rural University Students: A Test of the Theory of Planned Behavior. *Journal of Economicsand Behavioral Studies*, 6(2), 130-143.
- Muhar, A.M. (2014). Determinants of Entrepreneurship Intention Among State University Students, *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 15- 29.

- Nursito, S., Julianto, A. & Nugroho, S. (2015). Analysis of the Effect of Entrepreneurial Knowledge Interaction and Self-Efficacy on Entrepreneurial Intention. *Jurnal Kiat Bisnis*, 5(2), 148-158.
- Purnama, B. H. (2013). *Building the Spirit of Entrepreneurship*. Yogyakarta: Laksbangpressindo.
- Qamariyah, I., & Dalimunthe, D. M. J. (2014). Influence of entrepreneurial knowledge, achievement motives, and personal independence on business competitiveness (small-scale culinary entrepreneurs on Jalan Dr. Mansur Medan). *Jurnal Ekonomi*, 14(1): 20-25.
- Rahayu, M., Novadjaya, L.H. dan Indrawati, N.K., (2014). Intention of Entrepreneurship to New Students, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(2), 329-339.
- Rahmadani, S. (2015). Effects of Information Technology Sophistication, Management Participation, and Knowledge of Accounting Managers on the Quality of Accounting Information (Study at PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
- Ramadhani, N. T., & Nurnida, I. (2017). The Effect of Entrepreneurship Subjects On Student Entrepreneurial Interest. *Jurnal Ecodemica*, 1(1), 89-97.
- Sari, I. A. K. T., & Yadnyana, I. K. (2017). Effect of Sophisticated Information Technology and Entrepreneurial Soul on the Quality of Accounting Information. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1635-1662
- Siswadi, Y. (2015). Analysis of Internal Factors, External Factors and Entrepreneurship Learning that Affects Student Interest in Entrepreneurship. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 13(01), 1-17.
- Srimindarti, C. & Puspitasari, E. (2012). SIA Performance in terms of SIA User Satisfaction and Use of SIA Influenced by Participation, Capability, Training and Education of SIA Users. *Proceeding for Call Paper Pekan Ilmiah Dosen FEB-UKSW*, 517-540.
- Sukirman & Indrayani, M. (2014). Small Business Empowerment Strategy Towards Business Independence by Implementing Professional Management. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1): 1-14.
- Suliyanto. (2012). *Business Research Methods*. Yogyakarta: Andi Offset
- Suryana. (2013). *Entrepreneurship: tips and processes for success*. Jakarta: Salemba Empat.
- Thobias, E. (2016). The effect of social capital on entrepreneurial behavior (a study of micro, small and medium businesses in the District of Kabaruan,

Talau Islands Regency). *Journal Acta Diurna* 2(2):1-12. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/1412>.

- Varblane, U., & Mets, T., (2014). Entrepreneurship Education in The Higher Education Institutions (HEIs) of Post- Communist European Countries. *Journal of Enterprising Communities: People and Place in The Global Economy*, 4(3), 204- 219.
- Wijaya, T. (2014). The Relationship between Adversity Intelligence and Entrepreneurial Intention (Empirical Study on Students of SMK 7 Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 117-127.
- Zare, I. (2015). Study of Effect of Accounting Information System and Softwares on Qualitative Features of Accounting Information. *Journal of Management Science and Business Research*, 1(4), 1-12.
- Zegeye, B.(2014). Factors Explaining Students' Inclination towards Entrepreneurship: Empirical Study of Ethiopian University Students. *Journal of Emerging Issues in Economics, Finance and Banking*, 1(4), 302- 320.



PENELITIAN DASAR

SUKIRMAN



ISBN 978-623-89039-3-1 (PDF)

