

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi persaingan bisnis di Indonesia semakin berkembang. Hal ini menjadi tantangan bagi setiap pemilik usaha untuk mengembangkan usaha yang dimiliki. Setiap pemilik usaha dituntut untuk dapat bersaing serta membangun inovasi terhadap produk maupun jasa yang diciptakan agar dapat memiliki keunggulan tersendiri dibandingkan dengan usaha-usaha sejenis yang telah berdiri, tidak terkecuali Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM). Mulai tahun 2015 Indonesia mulai menghadapi masyarakat Ekonomi Asean (MEA) sehingga mendorong pelaku UMKM untuk dapat bertahan di negeri sendiri serta bersaing di pasar global. Pengembangan serta pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah langkah strategis yang dapat dilakukan pemerintah, hal ini terjadi karena UMKM memiliki peranan yang besar dalam membuka lapangan pekerjaan di Indonesia.

UMKM adalah sebuah usaha yang berdiri sendiri dan 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. Tenaga yang diserap oleh Industri UMKM saat ini mencapai 97,2%, dengan total unit UMKM yang mencapai 56,2% juta unit, dalam skala mikro ekonomi jumlah tenaga kerja yang diserap dapat meningkat yaitu mencapai 95% tenaga kerja. Selain itu UMKM juga memiliki kontribusi dalam PDB yang mencapai 4.303 triliun pertahun. Sehingga UMKM kini menjadi bagian yang

diutamakan dalam setiap perencanaan tahapan pembangunan khususnya oleh dua departemen pemerintahan, yaitu Departemen Perindustrian dan Perdagangan, dan Departemen Koperasi dan UMKM.

Dalam meningkatkan persaingan Industri UMKM para pemilik usaha harus mampu mengembangkan inovasi produk, pemasaran serta mampu mengoptimalkan kinerja karyawan agar mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat. Sumber daya manusia adalah peran yang sangat penting dalam dunia usaha, bahkan teknologi yang canggih tidak dapat berjalan tanpa adanya proses dan campur tangan manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi UMKM. Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi UMKM, Oleh sebab itu setiap industri UMKM perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya yang ada agar dapat mendorong kemajuan UMKM tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan adalah sebuah komponen penting yang mendukung kualitas perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan menjadi nilai yang baik pula dalam perusahaan hal ini terjadi karena produk maupun jasa yang akan diberikan bergantung penuh pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Didik Subiyantoro (Universitas Bakrie) “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Batik (Studi Kasus Kampung Batik Kauman, Solo)”, dimana terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

UMKM House Of Hoeda's merupakan salah satu industri di Desa Troso Pecangaan Kabupaten Jepara yang beralamatkan di Jl. Bugel Km. 1.5 Troso Rt. 03 Rw. 03 Pecangaan Jepara. Hasil UMKM House of Hoeda's berupa kain tenun ikat tradisional atau yang dikenal dengan Tenun Ikat Troso. Tenun ikat Troso atau kain tenun Troso adalah kriya tenun Jepara tepatnya di Desa Troso. Tenun ikat Troso berupa kain yang ditenun dari helaian benang pakan atau benang lungsin yang sebelumnya diikat dan dicelupkan ke dalam zat pewarna alami. Kain tenun Troso umumnya dijadikan pakaian dan perlengkapan busana, kain pelapis mebel, dan penghias rumah. Untuk membuat kain tenun troso pemilik UMKM House of Hoeda's menggunakan alat tenun tradisional. Sehingga dalam usaha kain tenun troso bergantung pada tenaga kerjanya sehingga bagi pemilik House Of Hoeda's faktor penting dalam UMKM adalah kinerja karyawan sebab apabila kinerja karyawan baik maka hasil kerja yang dihasilkan juga baik, pemilik UMKM memiliki standar penilaian kinerja bagi karyawannya. Dari beberapa standar kinerja telah terpenuhi seperti kualitas pekerjaan yang baik, tetapi kuantitas hasil kerja belum mencapai target yang ditentukan oleh pemilik UMKM yang disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan data yang diperoleh tahun 2018 nilai rata-rata Kinerja Karyawan sebesar 79% yang diperoleh dari rata-rata kehadiran sebesar 96%, target kerja sebesar 71%, kedisiplinan sebesar 77%, dan responsibility sebesar 71%. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi

masukannya baik bagi karyawan maupun pelaku usaha dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan perusahaan digolongkan menjadi dua macam, yaitu kinerja karyawan tinggi dan kinerja karyawan rendah dengan membandingkan pencapaian dengan target yang telah ditentukan, Joyce E.A. Russel dalam Sedarmayanti,2007:147). Kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi apabila karyawan dapat mencapai target kuantitas pekerjaan, menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu cepat dan hasil pekerjaan memenuhi standar kualitas. Dengan melihat penelitian terdahulu, peneliti ingin mengetahui faktor tercapainya kinerja karyawan dalam UMKM House Of Hoeda's melalui penelitian tentang **Pengaruh Motivasi, Keterampilan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM House Of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara.**

1.2 Rumusan Masalah

UMKM House Of Hoeda's merupakan UMKM yang bergerak di bidang industri kain tenun ikat atau yang sering disebut kain tenun ikat Troso. Hasil produk pada UMKM berupa kain mentah, pakaian, tas dan juga sandal sehingga Kinerja Karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan agar efisiensi dan efektifitas dalam UMKM dapat terwujud. Kinerja karyawan diukur dengan melihat pencapaian target yang ditetapkan oleh UMKM, baik secara kuantitas, kualitas dan lamanya waktu yang dibutuhkan saat menyelesaikan pekerjaan.

UMKM House Of Hoeda's memiliki berbagai macam pekerjaan yang terbagi menjadi 5 jenis pekerjaan yaitu pengikatan, pewarnaan, tenun, jahit, dan *finishing* dimana masing-masing jenis pekerjaan saling berkaitan dalam proses kerjanya

dan memiliki standar kerja yang harus dicapai. Hal ini mengharuskan karyawan agar memiliki motivasi agar karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Motivasi dikatakan baik ketika karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawabnya, karyawan mampu mengambil resiko, karyawan mampu memiliki tujuan realistik, karyawan mampu merealisasikan tujuan yang ada pada UMKM. Motivasi yang baik dibutuhkan didalam UMKM, apabila karyawan memiliki motivasi yang baik karyawan mampu menyelesaikan tanggung pekerjaan dengan baik, dan mampu merencanakan serta mereliasasikan tujuan UMKM.

Karyawan juga perlu memiliki keterampilan yang baik. Keterampilan dikatakan baik ketika karyawan memiliki komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja, mampu menyelesaikan masalah yang ada dalam lingkungan kerja. Keterampilan yang baik sangat dibutuhkan karyawan, apabila karyawan memiliki keterampilan yang baik komunikasi dalam lingkungan kerja akan terjalin dengan baik sehingga karyawan juga mampu menyelesaikan tanggung jawab kerja dan mampu menyelesaikan masalah yang ada dalam lingkungan kerja.

Karyawan juga perlu mendapat kompensasi yang adil. Kompensasi yang adil ketika disesuaikan dengan tingkat biaya hidup, kompensasi yang didasarkan dengan undang-undang yang berlaku, dan kompensasi yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Kompensasi yang adil sangat dibutuhkan didalam UMKM dengan diberikannya kompensasi yang adil diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

UMKM House Of Hoeda's menetapkan standar kerja yang dijadikan pengukuran pencapaian kerja, diantaranya penilaian Kinerja karyawan yang meliputi absensi, target kerja, kedisiplinan, dan *responsibility* sebagai media pengawasan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis terhadap karyawan UMKM House Of Hoeda's, standar kerja UMKM yang dicapai belum maksimal. UMKM memiliki harapan mencapai kinerja tinggi, tetapi pada penerapannya kinerja karyawan masih tergolong cukup tinggi. Hal ini disebabkan beberapa standar kerja tidak dilaksanakan dengan baik oleh karyawan, seperti kehadiran yang belum sesuai dengan standar UMKM, target kerja yang belum sesuai dengan standar kerja UMKM, kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan, *responsibility* yang masih perlu ditingkatkan.

Penelitian ini didasarkan permasalahan yang ada pada perusahaan yaitu kurang optimalnya kinerja karyawan untuk meningkatkan omset UMKM. Dari permasalahan tersebut pertanyaan penelitian yang dirumuskan adalah :

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis merumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) industri Tenun Ikat House of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara?

2. Apakah terdapat pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) industri Tenun Ikat House of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) industri Tenun Ikat House of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi, Keterampilan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) industri Tenun Ikat House of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi, keterampilan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan usaha kecil mikro menengah (UMKM) industri Tenun Ikat House of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) industri Tenun Ikat House of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) industri Tenun Ikat House of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) industri Tenun Ikat House of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Keterampilan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) industri Tenun Ikat House of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan peneliti mendapat tambahan pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan bisnis dan sebagai wahana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian serta dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan selama bangku perkuliahan dalam hal melihat persoalan dan memecahkan permasalahan yang ada di dalam UMKM.

1. Bagi Perusahaan

Sebagai sarana informasi yang penting dan dapat dijadikan bahan masukan dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja perusahaan serta memberikan kebijakan dalam kinerja karyawan dari sebab Motivasi, Keterampilan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM.

2. Bagi Pihak Lain

Dari hasil penelitian ini, diharapkan mendapat informasi yang berguna dan mampu menambah pengetahuan yang berkaitan dengan karyawan serta dapat membantu menjadi dasar pemikiran penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh Motivasi, Keterampilan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM.

1.4.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3 Daftar Penelitian terdahulu

No	Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Nining Syafitriningsih (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta) “Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT INKABIZ Indonesia”.	Bebas : • Disiplin Kerja • Motivasi Kerja Terikat : • Kinerja Karyawan	1. Variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT INKABIZ Indonesia. 2. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT INKABIZ Indonesia.
2.	Didik Subiyantoro	Bebas : • Motivasi • Kepemimpinan	1. Variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

No	Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	<p>(Universitas Bakrie)</p> <p>“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Batik (Studi Kasus Kampung Batik Kauman, Solo)”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi <p>Terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	<p>(Y) pada anggota Paguyuban Kampung Wisata Batik Kauman Solo.</p> <p>2. Variabel kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada anggota Paguyuban Kampung Wisata Batik Kauman Solo.</p> <p>3. Variabel Budaya Organisasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada anggota Paguyuban Kampung Wisata Batik Kauman Solo.</p>
3.	<p>1. Adityasa Nugraha</p> <p>2. Hari Susanta Nugraha</p> <p>3. Andi Wijayanto</p> <p>(Universitas Diponegoro)</p>	<p>Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Disiplin Kerja <p>Terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja 	<p>1. Variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Departemen Spinning I PT DAMATEX</p> <p>2. variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja</p>

No	Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	”Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depatemen Spinning I PT DAMATEX Salatiga”.	Karyawan	karyawan (Y) Departemen Spinning I PT DAMATEX Salatiga”
4.	Putri Juwita Sari Universitas Muhammadiyah Surakarta “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KUSUMAHADI SANTOSA KARANGANYAR”.	Bebas : • Kompensasi • Motivasi Kerja Terikat : • Kinerja Karyawan	1. Variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT KUSUMAHADI SANTOSA KARANGANYAR. 2. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT KUSUMAHADI SANTOSA KARANGANYAR.
5.	Dimas Dwi Purwanto Universitas Muhammadiyah	Bebas : • Motivasi Kerja • Displin kerja	1. Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Iskandar Indah Printing Textile.

No	Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	Surakarta “Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Iskandar Indah Printing Textile”.	Terikat : • Kinerja Karyawan	2. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh besar secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Motivasi

Menurut Abraham Maslow Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi instrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang, untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya (Hasibuan, 2000: 140).

Motivasi memiliki banyak teori salah satunya yang dijelaskan oleh Abraham Maslow dalam buku Anwar Prabu Mangkunagara (2007:94)

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow mengemukakan teori motivasi yang dikenal dengan Maslow's Need Hierarchy Theory atau Teori Hierarki kebutuhan dari Maslow, manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan kerja.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Pemberian motivasi dapat dilakukan dengan dua metode yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung (Hasibuan, 2000: 148)

a. Motivasi langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi

kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat, misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung berpengaruh untuk merangsang semangat bekerja karyawan.

Dalam memberikan motivasi terhadap karyawan pimpinan perlu mengetahui terlebih dahulu proses motivasi sebagai berikut :

a. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan tersebut.

b. Mengetahui Kepentingan

Hal yang terpenting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari suatu kepentingan pemimpin atau organisasi.

c. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan, dengan mengetahui apa yang akan diperoleh dan syarat apa yang harus dipenuhi agar insentif dapat diperoleh

d. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *neddsscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

e. Fasilitas

Manajer perlu memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

f. Team Work

Manajer harus bisa membentuk team work yang terkoordinasi dengan baik agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Team work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat beberapa bagian.

Motivasi yang baik menurut McClelland (Mangkunegara, 2005:68) mengemukakan 6 karakteristik yaitu memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul resiko, memiliki tujuan realistik, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan motivasi yang baik akan menciptakan kinerja karyawan tinggi. Pemberian motivasi yang tepat memberikan kesadaran karyawan akan tanggung jawab kerja yang diberikan oleh pemilik

umkm. Tidak hanya itu motivasi juga memperjelas dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga tingkat kesalahan kerja akan rendah dengan demikian lingkungan kerja yang tercipta juga akan kondusif.

1.5.2 Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan yang dimiliki setiap individu. Tingkat kemampuan seseorang tidak dapat diketahui karena kemampuan berasal dari diri sendiri, di dalam bekerja diperlukan keterampilan, keuletan dan kemampuan berfikir yang luas. Setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda-beda tergantung kemampuan dan pengalamannya.

Keterampilan kerja menurut Hasibuan (2000: 54) dalam penelitian Rino Yanuardi (2013: 4), merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Keterampilan disini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, mengunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

Keterampilan dapat dikatakan baik apabila karyawan memiliki kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan, mampu menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menentukan ukuran atau volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan, mampu menentukan ukuran kualitas tugas atau pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan, mampu memprediksi hasil pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan keterampilan yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Apabila karyawan memiliki keterampilan akan mudah menyelesaikan pekerjaannya seperti pengikatan benang lungsi, pewarnaan, menenun, menjahit dan *finishing*.

1.5.3 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2005: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Sedangkan dalam buku (Hasibuan: 83) Andrew E. Sikula (1982: 283) mengemukakan bahwa *“The process of wage or salary administration (or, “compensation” as it is sometimes called) involves the weighing or balancing of accounts. A compensation is anything that employment world, financial rewards are the compensation resources provided to employees for the return of their services. The terms “remuneration”, “wage”, and “salary” also are used to describe this financial arrangement between employers and employees. A remuneration is a reward, payment, or reimbursements on occasion also may be nonfinancial in nature. Remunerations are usually in the form of comprehensive pay concepts than are the ideas of salary and wage that normally include a financial but not a nonfinancial dimension”*. Andrew berpendapat bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2005: 122) metode kompensasi ada dua metode yaitu sebagai berikut :

a. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokoknya hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

b. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.

Kompensasi yang baik adalah yang didasarkan pada tingkat biaya hidup, tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat Kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, perundang-undangan yang berlaku, peranan Serikat Buruh.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan kompensasi yang baik dan adil akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan motivasi yang baik akan menciptakan kinerja karyawan tinggi. Pemberian kompensasi yang adil akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap UMKM, karyawan akan meningkatkan kinerjanya dengan demikian kompensasi yang akan diterima karyawan akan semakin baik.

1.5.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tinggi menjadi harapan semua pelaku usaha. Kinerja yang tinggi, mampu membuat para pelaku usaha bersaing dengan kompetitor dan menjaga eksistensinya. Oleh karena itu, setiap pelaku usaha berusaha meningkatkan kinerja karyawan yang terdapat perusahaannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Menurut Henry Simamora dalam Prabu Mangkunegara (2007: 14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran

- e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari :
- a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. *Job Design*.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan kinerja yang baik akan menciptakan hasil kerja yang baik pula. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap setiap bentuk usaha apapun, dalam UMKM kinerja karyawan sangat mempengaruhi produk yang akan dihasilkan.

1.5.5 Hubungan Antar Variabel Penelitian

Penelitian ini mengkaji hubungan antara tiga variabel bebas (Motivasi, Keterampilan, Kompensasi), satu variabel terikat (kinerja karyawan). Hubungan antar variabel ini akan menghasilkan hipotesis untuk penelitian.

a. Hubungan Antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang, untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya (Hasibuan, 2000: 140). Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan sebab motivasi yang memberikan arahan mengenai tanggung jawab, dan tujuan perusahaan.

b. Hubungan Antara Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedamaryanti (2001: 33) pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup. Menurut Sedamaryanti (2001: 33) pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup, sehingga dapat meminimalisir tingkat kesalahan kerja maka dari itu karyawan tidak akan mendapat somasi dari atasan dengan demikian dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik, sehingga dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

c. Hubungan Antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi sering disebut sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada

organisasi (Siamora, 1997: 541). Kompensasi yang diterima karyawan menjadi salah satu faktor penting, Sehingga Kompensasi yang adil memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebab karyawan memiliki timbal balik dari pekerjaan yang telah dilakukan.

1.6 Hipotesis

Hipotesis penelitian yakni untuk memberikan suatu pedoman dan arah yang jelas dalam melakukan tindakan penelitian dan pembahasan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian yang diajukan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, Sugiyono (2009:54). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

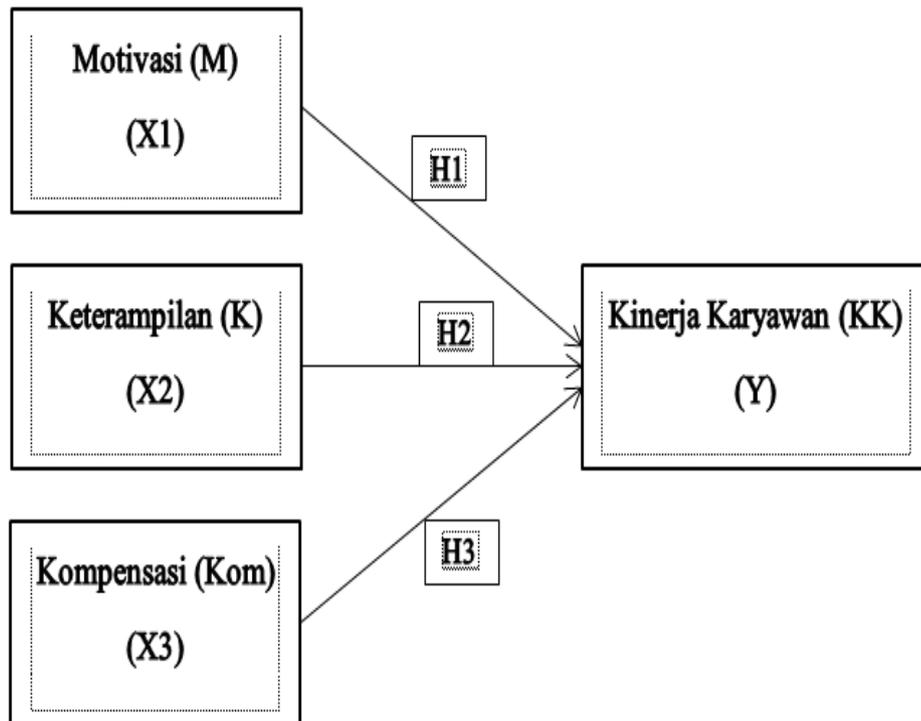
H1: Terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

H2: Terdapat pengaruh antara Keterampilan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

H3: Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Rumusan hipotesis di atas perlu diperjelas, maka perlu dibuat model hipotesis untuk menggambarkan pengaruh variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu Motivasi (X1), Keterampilan (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan variabel terikat (*Dependent Variable*).

Gambar 1. 1 Model Hipotesis



Keterangan :

M = X1 (Variabel Bebas)

K = X2 (Variabel Bebas)

Kom = X3 (Variabel Bebas)

KK = Y (Variabel Terikat)

1.7 Definisi Konseptual

Definisi konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial (Sofyan Efendi, 1992:120).

1.7.1 Variabel Motivasi (X₁)

Motivasi adalah kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Abraham Maslow).

1.7.2 Variabel Keterampilan (X₂)

Keterampilan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Keterampilan disini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, mengunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2000: 54) dalam penelitian (Rino Yanuardi, 2013: 4).

1.7.3 Variabel Kompensasi (X₃)

kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2005: 118)

1.7.4 Vaiabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Malayu S.P. Hasibuan, 2006: 94)

1.8 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penentuan dari abstraksi fenomena-fenomena kehidupan nyata yang diamati sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Indriantoro dan Supomo, 2002). Definisi operasional untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator yang meliputi:

1. Motivasi (X_1) sebagai variabel bebas

Motivasi adalah kekuatan karyawan yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu maupun dari pemilik UMKM. Untuk mengukur baik buruknya motivasi karyawan dapat digunakan indikator sebagai berikut :

- Kebutuhan Fisiologis karyawan, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
- Kebutuhan rasa aman karyawan, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan kerja.
- Kebutuhan karyawan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

- Kebutuhan karyawan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- Kebutuhan karyawan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Keterampilan (X_2) sebagai variabel bebas

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Keterampilan disini mencakup *technical skill, human skill, conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, mengunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan. Baik buruknya keterampilan karyawan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- Kemampuan karyawan menentukan cara menyelesaikan tugas atau pekerjaan
- kemampuan karyawan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan
- kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dengan baik
- kemampuan karyawan menentukan ukuran atau volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan
- kemampuan karyawan menentukan ukuran kualitas tugas atau pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan

- kemampuan karyawan memprediksi hasil pelaksanaan tugas atau pekerjaan

3. Kompensasi (X_3) sebagai variabel bebas

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada UMKM. Adil atau tidaknya kompensasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- Upah per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- Insentif atau tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- Tunjangan berupa program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- Fasilitas seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

4. Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Baik buruknya kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- Seberapa baik kualitas kerja seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- Kuantitas kerja karyawan, seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
- seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- Partisipasi antar karyawan secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan.

Tabel 1.4 Matriks Variabel

No	Variabel	Teori	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan
1.	Motivasi	Abraham Maslow	Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi instrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologi 2. Rasa aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri 	<ol style="list-style-type: none"> a. Fisiologi <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa UMKM menyediakan sarana dan prasaran yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas. 2. Saya merasa jam istirahat yang diberikan oleh UMKM sudah cukup. b. Rasa aman <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini. 2. Saya merasa UMKM memberikan sanksi yang tepat bila karyawan melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. c. Sosial <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa mempunyai banyak rekan kerja di dalam UMKM. 2. Saya dan rekan kerja saling membantu

No	Variabel	Teori	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan
					<p>apabila terjadi masalah.</p> <p>d. Penghargaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. UMKM selalu memberikan hadiah bagi karyawan yang berprestasi. 2. Pendapat saya selalu dihargai oleh pemilik UMKM. <p>e. Aktualisasi diri</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya belajar. 2. Motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.
2.	Keterampilan	Malayu Hasibuan S. P	<p>kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Keterampilan disini mencakup <i>technical skill</i>, <i>human skill</i>, <i>conceptual</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>technical skill</i> 2. <i>human skill</i> 3. <i>conceptual skill</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan yang lain. 2. Saya mampu membangun kerja sama yang baik dengan karyawan. 3. Saya mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam

No	Variabel	Teori	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan
			<i>skill</i> , seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, mengunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.		bekerja. 4. Saya mampu menyelesaikan masalah yang timbul dari pekerjaan. 5. Saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan.
3.	Kompensasi	Siamora	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	1. Kompensasi Finansial 2. Kompensasi Non Finansial	1. Saya menerima gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. 2. Saya menerima upah lembur yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. 3. Saya menerima insentif yang sesuai dengan pengorbanan yang saya lakukan. 4. Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan harapan. 5. Saya menerima fasilitas yang memadai

No	Variabel	Teori	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan
					didalam UMKM.
4.	Kinerja Karyawan	Anwar Prabu Mangkunegara	Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 5. Kerjasama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sudah bekerja hingga mencapai target yang ditentukan UMKM. 2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan. 3. Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan UMKM. 4. Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengetahuan dan skill yang saya miliki. 5. Saya mengerjakan suatu pekerjann dengan cermat dan teliti. 6. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu. 7. Saya tidak pernah bolos kerja. 8. Saya selalu datang bekerja tepat waktu. 9. Saya memiliki hubungan yang baik

No	Variabel	Teori	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan
					<p>dengan rekan kerja.</p> <p>10. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.</p>

1.9 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian adalah suatu cara, prosedur, atau langkah yang digunakan untuk mengumpulkan data, mengolah data, dan menganalisis data dengan menggunakan teknik tertentu. Menurut Nasir (1988:51), metode penelitian adalah cara utama yang digunakan penulis untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan. Dalam metode penelitian akan dijelaskan mengenai tipe penelitian, populasi, dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

1.9.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory*, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun dan Effendi, 1989:132). Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) industri Tenun Ikat di Kabupaten Jepara . Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai pengaruh antara motivasi, keterampilan, kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan. Berikut adalah pengaplikasian variabel-variabel di atas:

- a. Motivasi = variabel independen
- b. Keterampilan = variabel independen
- c. Kompensasi = variabel independen
- d. Kinerja Karyawan = variabel dependen

1.9.2 Populasi dan Sampel

Populasi menurut (Sugiyono, 2004:45), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah karyawan Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) industri Tenun Ikat House Of Hoeda's desa Troso Kabupaten Jepara. Sampel yang diambil dari populasi dapat benar – benar *representative* (mewakili). Banyaknya populasi yang akan diteliti berjumlah 34 orang, maka sampel yang akan diambil adalah sama dengan jumlah populasi agar mewakili dari keseluruhan populasi (sensus). Teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2012:126) menyatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

1.9.3 Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berkaitan langsung dengan obyek penelitian.

Data primer ini diperoleh dari wawancara mendalam dengan informan dan pihak – pihak lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Pencatatan sumber data primer melalui wawancara, serta pengamatan merupakan hasil gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya. Subyek dari data primer dalam penelitian ini adalah responden dimana peneliti bisa memperoleh data secara langsung dari sumbernya.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui sumber kedua atau secara tidak langsung melalui laporan – laporan, buku – buku, atau data yang telah diolah, seperti data yang telah dipublikasikan baik dalam bentuk surat kabar, majalah maupun literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Subyek dari data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumentasi maupun studi kepustakaan, buku dimana peneliti bisa memperoleh data secara tidak langsung dari sumbernya.

1.9.4 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis dan sumber data yang dikumpulkan, maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara diperlukan oleh peneliti untuk menjawab riset atau penelitian yang digunakan. Wawancara adalah metode yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data secara langsung dari responden dengan mengajukan pertanyaan melalui kuesioner. Data yang dibutuhkan terkait motivasi, keterampilan, kompensasi dan kinerja karyawan UMKM House Of Hoeda's.

b. Dokumentasi

Dokumentasi diperlukan oleh penulis untuk memperoleh data secara tidak langsung melalui perantara agar dapat meminimalkan waktu, mengklasifikasikan permasalahan-permasalahan, menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer, dan memenuhi kesenjangan-kesenjangan informasi. Data-data yang diperlukan berupa hasil riset terdahulu mengenai motivasi, keterampilan, kompensasi dan kinerja karyawan yang masih relevan dengan penelitian yang dilakukan, gambaran umum UMKM Hoese Of Hoeda's yang terdiri dari sejarah UMKM, deskripsi singkat produk yang di hasilkan pada UMKM House Of Hoeda's.

1.9.5 Teknik Pengolahan Data

Kegiatan – kegiatan dalam pengolahan data antara lain meliputi:

1. Editing

Yaitu kegiatan pemeriksaan terhadap hasil liputan di lapangan. Kesesuaian data yang diambil dengan kuesioner dilihat agar terhindar dari kesalahan atau ketidaklengkapan.

2. Coding

Coding adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

3. Tabulating

Untuk memudahkan dalam melihat gambaran data dan memudahkan dalam melakukan penganalisaan data tersebut. Maka data perlu disajikan dan dikelompokan dalam bentuk tabulasi. Tujuan dari tabulasi ini adalah untuk mempermudah penulis dalam memperoleh gambaran data yang didapat dari lapangan yaitu dari hasil wawancara para responden dan dapat memudahkan penulis untuk melihat data.

4. Scoring

Dalam penelitian ini, masing-masing variabel mempunyai lebih dari 1 (satu) indikator, variabel X_1 terdiri delapan indikator, variabel X_2 terdiri dari lima indikator, dan variabel Y terdiri dari tiga indikator. Untuk melakukan pengukuran terhadap masing-masing indikator digunakan *scoring* untuk tiap itemnya. Adapun scoringnya berupa angka 1 s/d 5. Untuk skor tertinggi dengan nilai 5 dan skor terendah dengan nilai 1.

1.9.6 Instrumen Penelitian

Prinsip meneliti adalah pengukuran terhadap fenomena, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2010:146)

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010:199). Kuesioner disebarkan kepada responden pada

saat penelitian lanjutan/utama yang berfungsi sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan tertutup dan terstruktur yaitu jawaban responden terbatas pada alternatif yang telah disediakan.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Cara mengukur valid tidaknya menghitung korelasi antara skor masing – masing pertanyaan dengan total skor (Ghozali,2005:39).

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atas valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2005:49). Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* (r hitung) $>$ r tabel. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan uji satu sisi dengan taraf signifikansi 5%, sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid
3. Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_a diterima

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel suatu kuisioner, dinyatakan reliable / handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2005:41). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan one short / pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukuran korelasi antar jawaban pertanyaan.

Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS yang merupakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic alpha cronbach (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki alpha cronbach $> 0,60$ (Ghozali, 2005:42).

1.9.7 Teknik Analisis

1.9.7.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah suatu analisis yang pengolahan datanya dalam bentuk uraian atau penggambaran tentang gejala atau fenomena yang sedang diteliti, kemudian data diinterpretasikan sedemikian rupa dengan tetap mengacu pada teori yang melandasi penelitian ini. Penggunaan analisis dalam rangka penggambaran atau penjelasan tentang pengaruh yang ada.

1.9.7.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu analisis yang mendasarkan pada perhitungan dan pengukuran variabel-variabel yang digunakan disertai dengan

penjelasan terhadap hasil yang telah diperoleh dari perhitungan tersebut. Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1.9.7.3 Analisis Koefisien Korelasi

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh variabel uji independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Tujuan analisis korelasi adalah ingin mengetahui apakah di antara dua variabel terdapat hubungan, dan jika terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Secara teoritis, dua variabel dapat sama sekali tidak berhubungan ($r=0$), berhubungan secara sempurna ($r=1$), atau antara kedua angka tersebut. Arah korelasi juga dapat positif (berhubungan searah) atau negatif (berhubungan berlainan arah). Untuk menentukan keeratan hubungan/koefisien korelasi antar variabel tersebut, menggunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1.5 Kriteria Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Korelasi rendah
0,40 – 0,599	Korelasi sedang
0,60 – 0,799	Korelasi kuat
0,80 – 1,000	Korelasi sangat kuat

Sumber: Sugiyono, (2010)

1.9.7.4 Analisis Koefisien Determinasi

Pengukuran seberapa jauh variasi variabel independen dapat menerangkan dengan baik variabel dependen, dapat dilihat dari nilai adjusted R^2 . Apabila R^2

mendekati 0 maka variabel independen yang dipilih tidak mampu menerangkan variabel dependennya. Namun apabila R^2 mendekati 1, maka variabel independen yang dipilih dapat menerangkan dengan baik variabel dependennya.

1.9.7.5 Analisis Regresi Sederhana

Regresi linier sederhana berfungsi untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2009:270).

1.9.7.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predikto dimanipulasi (dinaik turunkan dalam nialinya). Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2009:270).

1.9.7.7 Uji t (Uji Signifikansi Parsial)

Menurut Ghozali (2005:84), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual berpengaruh berarti atau tidak

terhadap variabel terikat. Perhitungan besarnya angka t hitung menggunakan bantuan program SPSS *for Windows 20.0* dengan *Analyze Regesion Linear*.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji dua pihak (*one tailed test*). Uji satu pihak digunakan apabila hipotesis telah diketahui pengaruh positif atau negatif variabel dalam penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan t tabel dan t hitung:

1. Menentukan formulasi hipotesis

a. Hipotesis nol yaitu (H_0) dirumuskan sebagai pernyataan yang akan diuji.

Rumusan pengujian hipotesis, hendaknya H_0 dibuat pernyataan untuk ditolak

b. Hipotesis Alternatif / Tandingan (H_a / H_1) dirumuskan sebagai lawan /tandingan hipotesis nol Bentuk H_a terdiri atas :

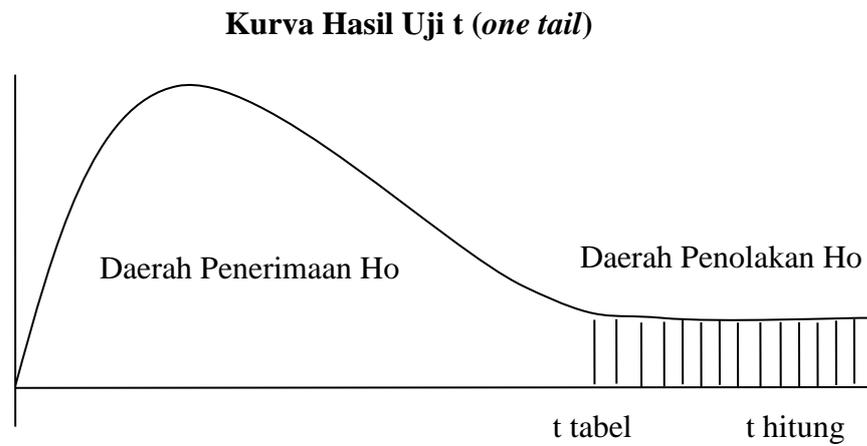
$H_0 : q = q_0$ $H_a : q > q_0$

$H_a : q < q_0$

$H_a : q \neq q_0$

2. Menentukan taraf nyata (Significant Level)

Taraf nyata (α) adalah besarnya toleransi dalam menerima kesalahan hasil hipotesis terhadap nilai parameter populasinya. Taraf nyata dalam bentuk % umumnya sebesar 1%, 5% dan 10% ditulis $\alpha 0,01$; $\alpha 0,05$; $\alpha 0,1$. Besarnya kesalahan disebut sebagai daerah kritis pengujian (*critical region of a test*) atau daerah penolakan (*region of rejection*).



Uji signifikansi dapat pula dilihat dari nilai probabilitas signifikansi pada output SPSS, dilihat pada kolom Sig. Apabila nilai probabilitas signifikansinya nilai $p = (0,5 - \text{luas daerah yg di blok pada kurva normal standar}) \times 2$.