

## PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PENGRAJIN SENTRA INDUSTRI KECIL TENUN IKAT

Sonang Sitohang  
sitohang.sonang@yahoo.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya

### ABSTRACT

*This study aimed is to analyze both simultaneously and partially the effect of the variable quality of human resources consisting of; technical skill, mental attitude, work discipline, work motivation, as well as between the four variables which are the dominant influence on the performance weaving ikad craftsmen small industries. Sampling technique use the census method. The number of respondents who were 52 of weaving craftsmen small industries in Lamongan. Instrument tests using validity and reliability test. Method of data analysis is a classic assumption test (normality test, multicollinearity, heteroskedastitas test), multiple regression analysis and hypothetical test (F test and t test) with significance level 5%. The test results shows either simultaneously or pasial, indicates that the variable quality of human resources consisting of technical skill, mental attitude, work discipline, work motivation, significant effect on performance. Meanwhile, the technical skill is the dominant variable affecting to the performance of weaving craftsmen small industries in Lamongan.*

*Keywords: Human resource quality, technical skill, mentality behavior, work discipline, motivation and craftsmen performance.*

### PENDAHULUAN

Sukses sebuah organisasi tidak semata-mata hanya ditunjang oleh ketersediaan investasi dan aset yang dimilikinya karena dapat dipergunakan untuk pengadaan prasarana dan sarana serta teknologi yang menjadi pilihannya, kemudahan untuk memperoleh bahan baku, membayar upah tenaga kerja yang dapat membantunya, tetapi yang utama adalah kualitas sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor produksi dalam kegiatan operasional bisnis ataupun industri. Sumber daya manusia yang berkualitas dicerminkan oleh kemampuannya untuk bekerja secara efektif dan efisien, kinerja yang handal, sehingga memberikan kontribusi yang optimal terhadap kinerja perusahaan dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari; keterampilan teknis (Spencer dan Spencer:1993), sikap mental

(Sergiovanni dkk:1992), disiplin kerja (Sutisna:1993), motivasi kerja (Herbert:1981). Koonzt dan McAshan (1981) dalam Kliwon (2003), mendefenisikan “*Technical Skill is knowledge and proficiency in activities involving methods, process and prosedures, thus it involves working with tools, and supervisor should have to each these skill to their subordinates*”. Finch dan Crunkilton dalam Mulyasa (2003), mengatakan bahwa ketrampilan teknis merupakan penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, apresiasi yang harus dimiliki pengrajin dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian maka ketrampilan teknis harus didukung oleh pengetahuan, sikap dan apresiasi. Artinya tanpa pengetahuan dan sikap tidak mungkin muncul suatu ketrampilan teknis tertentu.

Selanjutnya menurut Spenser dan Spenser (1993), ketrampilan merupakan karakteristik individu yang mendasari diri seseorang dan menyebabkan sanggup menunjukkan kinerja atau produktivitas kerja yang efektif atau *superior* dalam suatu pekerjaan seperti halnya pengrajin Industri Kecil Tenun Ikat Lamongan. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pengrajin adalah Sikap Mental (*attitude*). Sarwono Sarlito Wiawan (1998), memberikan batasan bahwa; ”Sikap adalah kesiapan dalam diri seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Dalam organisasi sikap mental ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaan sangat penting artinya karena menjadi salah satu faktor keberhasilan organisasi tersebut. Disamping sikap, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis merupakan aturan yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan kinerja sehingga peningkatan disiplin kerja adalah suatu upaya untuk membina para pegawai sekaligus sebagai hukuman apabila pegawai tidak mematuhi. Flippo (1984), mengatakan ”*Discipline action is confined to the aplication of penalties that lead to an inhibition of undersired behavior*”

Kualitas SDM lainnya yaitu motivasi. Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong mengaktifkan, menggerakkan usaha dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk dengan kemauan keras seseorang untuk berbuat sesuatu yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota. Lebih lanjut Herbert (1981), mengatakan bahwa perilaku bekerja seorang pegawai akan termotivasi untuk berprestasi apabila ada kaitan langsung antara tujuan dari pekerjaan (*task goal*), yang dapat dicapai dengan sistim imbalan material dan non material (*reward*), yang akan mendorong perilaku bekerja karyawan (*work behavior*), untuk berprestasi lebih tinggi karena kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpuaskan (*satisfaction*).

Kinerja (*Performance*) merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang atas suatu aktivitas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Mulyasa (2003), mengatakan bahwa kinerja diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Sedangkan Kinerja pengrajin adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seorang

pengrajin dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi dalam hal ini Sentra Industri kecil Tenun Ikat Paradila Lamongan. Kinerja pengrajin yang rendah merupakan hasil dari kemampuan dan atau motivasi yang rendah. Kemampuan seseorang berbeda satu dengan yang lainnya. Kemampuan adalah karakteristik individu yang dipengaruhi oleh inteligensi, ketrampilan sifat sebagai kekuatan potensial. Untuk mengukur kinerja pengrajin, terdapat 4 indikator yang meliputi; (1) *Quality* (mutu), (2) *Quantity* (Jumlah), (3) *Timeless* (standar waktu kerja), (4) *Need for Supervision* (kemampuan bekerja secara mandiri tanpa pengawasan atasan).

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dapat diutarakan sebagai berikut: Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia yang terdiri dari Ketrampilan Teknis, Sikap Mental, Disiplin Kerja, dan Motivasi, berpengaruh Signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat di Lamongan?, serta manakah diantara Kualitas Sumber Daya Manusia yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat di Lamongan?.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia yang terdiri dari Ketrampilan Teknis, Sikap Mental, Disiplin Kerja, dan Motivasi, baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pengrajin Industri Kecil Tenun Ikat di Lamongan serta untuk mengetahui variabel manakah diantara Kualitas Sumber Daya Manusia yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pengrajin Industri Kecil Tenun Ikat di Lamongan.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu untuk: (a) Memberikan sumbangan pemikiran kepada Pimpinan Sentra Industri Kecil Tenun Ikat di Lamongan dalam menentukan kebijakan pembinaan dan pengembangan para Pengrajin. (b) Memberikan sumbangan pemikiran baru khususnya tentang Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Pengrajin. (c) Sebagai kontribusi pembuktian empirik tentang Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Pengrajin. (d) Menyediakan tambahan informasi yang bermanfaat khususnya bagi peneliti yang berminat untuk mendalami lebih lanjut tentang Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengrajin.

## **RERANGKA TEORETIS**

### **Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)**

Porter (1985), menyatakan bahwa kualitas SDM adalah tingkat keahlian SDM dalam melaksanakan suatu kegiatan/tugasnya yang bersumber dari, pendidikan, pengalaman, ketrampilan, kesehatan, dan etos kerja yang optimal, sehingga dapat dijadikan sebagai kekuatan menggerakkan perusahaan agar mampu bersaing. Kemudian Pakpahan (2001) dalam Kasmiruddin (2005) mengutarakan bahwa, kualitas SDM adalah kemampuan

sumber daya manusia untuk melakukan suatu aktivitas karena memiliki kreatifitas dan inovatif dalam menerapkan teknologi unggul. Selanjutnya menurut Schuller (1997) tingkat keahlian SDM dapat dikelompokkan dalam empat kategori yaitu (1) *Basic Skill*, (2) *Basic Job Skill*, (3) *Interpersonal Skill*, (4) *Broader based conceptual skills*. Berdasarkan identifikasi keempat katagori tingkat keahlian tersebut, maka format pendidikan dan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi/kualitas SDM dapat ditentukan apakah berorientasi pada *fundamental knowledge* untuk *basic skills*, *skill development* untuk *basic job skill* ataukah *operational interpersonal skill* dan *broadder based conceptual skills*.

Domingo Rene T (1999), mengatakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas memung kinkan untuk menjadikan semua kepentingan bisnis yang utama ke dalam suatu fokus seperti penurunan biaya, peningkatan produktivitas, kerja sama yang terjalin dengan baik komunikasi yang lancar. Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini adalah kemampuan pengrajin untuk melakukan semua pekerjaannya sebagai pengrajin industri kecil tenun ikat karena memiliki kreatifitas dan inovatif yang dicerminkan oleh; ketampilan teknis mengrajin, sikap mental, disiplin dan motivasi serta kinerja.

### **Keterampilan Teknis Pengrajin**

Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan aktivitas fisik dan mental seseorang yang meliputi pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruhnya) pemikiran konseptual (pengenalan pola data yang kompleks)". Spencer dan Spencer (1993), Boyatzis (1981).

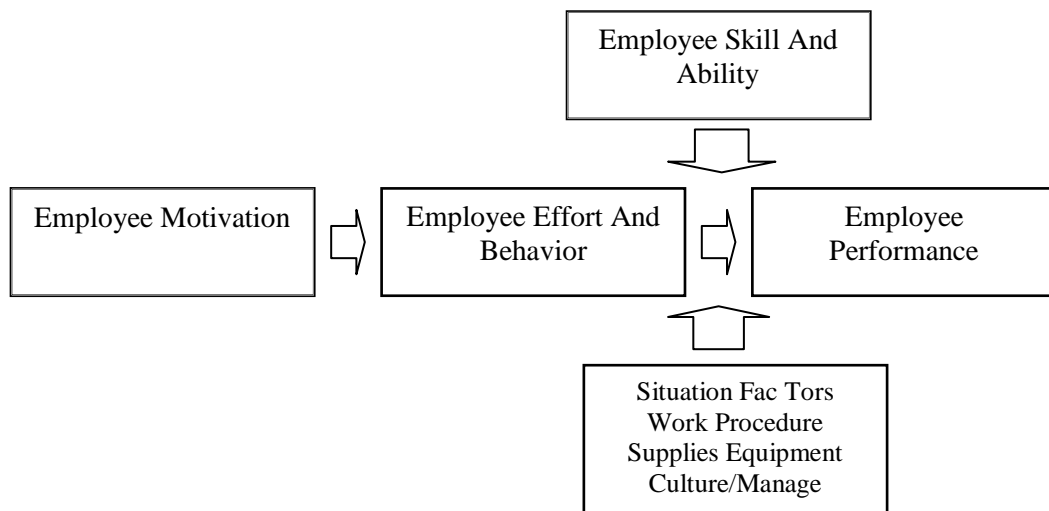
Pengrajin (*artisan*) adalah orang atau pekerja yang dalam melaksanakan pekerjaannya didominasi oleh unsur seni yang tidak dapat dikerjakan dengan peralatan atau mesin canggih. Misalnya untuk menenun bahan baku kain yang digunakan sebagai bahan (materi) hem pria ataupun wanita hasil dari suatu sentra, harus menggunakan alat tenun bukan mesin (ATBM) karena dalam membuat desain tenunan masih membutuhkan keterampilan teknis menenun dan mengatur motif yang tidak bisa dilakukan dengan mesin. Demikian juga dengan pemberian warna masih menggunakan warna alami yaitu warna yang dibuat dari tumbuh-tumbuhan. Jadi para pekerja di sentra industri kecil tenun ikat disebut sebagai pengrajin, dan pengrajin untuk melaksanakan tugasnya, harus memiliki keterampilan teknis mengrajin.

Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur dan teknis suatu bidang khusus seperti pengrajin industri kecil tenun ikat untuk membuat aneka pakaian pria dan wanita secara khusus dengan desain khusus yang sengaja dibuat atas permintaan khusus dan hanya satu diproduksi untuk seluruh dunia tanpa menggunakan alat atau mesin canggih. Lebih lanjut Meggison dkk (1992), berpendapat bahwa keterampilan teknis meliputi kemampuan menggunakan pengetahuan, alat-alat

dan teknik-teknik dari bidang disiplin khusus seperti desain atau motif pakaian baik untuk pria maupun wanita.

Mengutip pendapat Koonz et al (1984) dalam Kliwon (2003), Birchall (1996), Stucker J (1985) mengatakan, “*Technical Skill is knowledge and proficiency in activities involving methods, process, and procedures, thus it involves working with tools, and supervisor shoul have to each these skill to their subordinates*”. Artinya: Keterampilan teknik dalam bidang kerajinan tenun ikat meliputi kemampuan pengrajin dalam menenun, membuat desain, mewarnai yang meliputi, metode-metode, proses, prosedur dan teknik produksi. Bentuk pekerjaan seorang pengrajin tenun ikat yang bersifat teknis meliputi; (1) memilih benang, (2) mengikat sesuai dengan desain yang akan dibuat, (3) memberikan warna (*dyes*), (4) Menghani, (5) menenun (*weaving*), (6) membuat pola (*pattern*), (7) meng-gunting (*cutting*), (8) menjahit (*sewings*), (9) *packaging*.

Selanjutnya menurut Departemen Perindustrian (2007), agar seorang pengrajin dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka pengrajin tersebut harus; (1) menguasai pekerjaannya secara teknis, (2) mampu merencanakan pekerjaannya, (3) mampu menganalisis permasalahan, (4) mampu menyederhanakan tugas yang rumit, (5) mampu menciptakan desain baru. Adapun hubungan antara ketrampilan teknis karyawan terhadap peningkatan kinerja dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1**  
**Hubungan Antara Keterampilan Karyawan**  
**Dengan Peningkatan Kinerja**

(Sumber: Sweeney dan McFarming :2002)

## **Sikap Mental**

Sikap atau attitude adalah efek atau penilaian positif atau negatif terhadap suatu objek. Diantara pengikut pemikiran ini adalah Petty dan Cacioppo (1981), dan Brehm dan Kassim (1990) dalam Kliwon (2003). Sikap digambarkan oleh kesukaan atau ketidaksukaan pribadi seseorang atas pekerjaannya. Jadi sikap adalah suatu bentuk aktivitas akal dan pikiran yang ditujukan pada objek tertentu yang sedang dihadapi dan hasil dari aktivitas tersebut yaitu suatu pilihan atau ketetapan hati terhadap objek itu; senang, tidak senang, menerima, menolak, ragu, masa bodoh, curiga dan sebagainya. Jadi sikap mental pengrajin adalah bagian perasaan dari pengajin terhadap pekerjaannya.

Menurut Moenir (1983), bahwa sikap adalah suatu hasil proses dan pikiran mengenai objek tertentu setelah dirangsang baik dari dalam maupun dari luar. Adanya perasaan puas terhadap aspek-aspek dalam bekerja akan sangat berpengaruh terhadap baik buruknya sikap kerja karyawan. Hal ini berarti sikap kerja merupakan perasaan menyatu yaitu adanya perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya. Respon kognitif, afektif dan perilaku erat hubungannya dengan lima tahap pengambilan keputusan seseorang.

Respon kognitif, seseorang berbeda dalam tahap mempelajari, yaitu mengenal masalah dan tahap mencari informasi yang dibutuhkan untuk mengatasi masalah tersebut. Selanjutnya seseorang akan berusaha untuk mencari alternatif-alternatif terbaik sebagai pilihan untuk memecahkan masalah tadi. Tahap ini disebut dengan tahap afektif. Setelah alternatif dipilih, maka seseorang akan menggunakan pilihan tadi untuk bertindak. Jika tindakannya sesuai dengan apa dikehendaki dan akan menggunakan cara yang dipilih ini untuk kejadian berikutnya, atau sebaliknya, ia akan memilih alternatif lain karena yang dipilih ternyata tidak sesuai, kedua tindakan ini termasuk dalam tahap respon perilaku.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui bahwa sikap adalah suatu pandangan atau ketetapan hati seseorang terhadap objek yang akan diikuti dengan perbuatan setelah ada rangsangan untuk berbuat. Dalam suatu organisasi sikap mental yang ditujukan oleh pegawai terhadap pekerjaannya sangat penting artinya karena menjadi salah satu faktor keberhasilan organisasi tersebut. Menurut Moenir (1983) terdapat 8 jenis sikap orang terhadap suatu obyek yang juga berlaku bagi pegawai terhadap objek tugas/pekerjaan yang dibebankan kepadanya yaitu: (1) Sikap menerima: Sikap ini menggambarkan bahwa seseorang akan melakukan aktivitas atau perbuatan secara ikhlas dan sesuai dengan yang diisyaratkan. Dengan demikian kinerja akan memenuhi standar. Disamping itu konsekuensi lain dari penerimaan itu maka orang lain akan (1) menyenangi pekerjaan itu, (2) bergairah dalam melaksanakan tugasnya, (3) berpikir kreatif dan inovatif, (4) memiliki rasa tanggung jawab. (2) Sikap menolak: Sikap menolak dalam pekerjaan menimbulkan persoalan besar bagi organisasi dan bagi pelaku yang bersangkutan. (3) Sikap ragu-ragu: Sikap ini menggambarkan tidak adanya kepastian, masih memerlukan proses pertimbangan. (4) Sikap Curiga: Sikap demikian ini pada dasarnya menerima tetapi

belum sepenuhnya dan diiringi dengan rasa curiga terhadap segala sesuatu yang meliputi pekerjaan itu. (5) Sikap tak peduli: Merupakan suatu sikap yang sulit untuk diubah dan merupakan penyakit mental dimana hampir tidak mau peduli terhadap segala aktivitas kerja. (6) Sikap Ketergantungan: Digambarkan oleh ketergantungan pada orang lain, sehingga dapat dikatakan tidak mandiri dalam berbagai hal pekerjaan. Akibatnya banyak kecanggungan akan ditemui manakala berhadapan dengan keadaan yang berbeda dengan yang biasa ditemui. (7) Sikap Pura-pura: Adalah suatu sikap yang tidak sebenarnya, sikap yang dibuat-buat untuk suatu tujuan yang disembunyikan. (8) Sikap Tidak Menentu: Sikap tidak menentu berbeda dengan sikap ragu-ragu. Sikap tidak menentu tidak dapat diketahui secara pasti, baik oleh dirinya sendiri apalagi orang lain.

Berkaitan dengan kinerja baik kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi, maka sikap yang paling sesuai dimiliki oleh para pegawai dalam suatu perusahaan atau industri adalah sikap yang pertama yaitu sikap menerima. Sikap menerima di sini bukanlah digambarkan oleh adanya keuntungan sepihak (organisasi), tetapi yang dimaksud dengan sikap menerima adalah sikap yang ditunjukkan oleh setiap pegawai karena pekerjaan itu memang sesuai dengan minat. Sikap menerima yang dimiliki oleh setiap pegawai akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang optimal baik bagi individu pegawai maupun perusahaan.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa indikator sikap mental seorang pengrajin terhadap pekerjaannya adalah; (1) Ketulusiklasan. (2) Kemampuan melaksanakan tugas sesuai prosedur (3) Tanggung jawab. (4) Kesukaan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung di dalam suatu organisasi, tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Nitisemito (1996), mengatakan bahwa "disiplin merupakan suatu peraturan organisasi yang harus dipatuhi atau ditaati oleh setiap pegawai".

Menurut Priodarminto dalam Sutarnoto (2002), mengatakan bahwa disiplin adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. lebih lanjut Wardiman dalam Sutarnoto menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Berdasarkan pengertian di atas yang dimaksud dengan disiplin kerja pengrajin dalam penelitian ini adalah suatu keadaan tertib dimana para pengrajin yang tergabung di dalam sentra industri kecil tenun ikat Lamongan, tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati

Disiplin yang mantap pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Sebaliknya disiplin yang tidak bersumber dari kesadaran hati nurani akan

menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak akan bertahan lama atau disiplin yang statis, tidak hidup. Lebih lanjut Moenir (1983), mengatakan bahwa pendisiplinan atau disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistim pengaturan yang tepat.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui bahwa (1) disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku, (2) sikap dan perilaku ini menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan dan penghargaan terhadap ketentuan yang berlaku, (3) disiplin dilaksanakan untuk menciptakan keadaan yang tertib, berdayaguna dan berhasilguna.

Norma dan sikap merupakan unsur yang ada dan hidup dalam jiwa seseorang, yang menentukan corak reaksi terhadap lingkungan baik berupa tingkah laku maupun pemikiran. Sedangkan nilai budaya merupakan bagian dari budaya yang berfungsi sebagai petunjuk atau pedoman atau penuntun bagi kelakuan warga masyarakat menjadi pengaruh dan pedoman tadi mewujudkan sikap mental berupa perbuatan atau tingkah laku yang disebut disiplin. Ciri-ciri sumber daya manusia yang berkualitas bukan sekedar mempunyai dasar normatif, melainkan mempunyai relevansi objektif dengan permasalahan yang dihadapi bangsa serta tujuan yang akan dicapai dengan pembangunan nasional. Kemajuan dan kemandirian adalah hal-hal yang diperlukan bagi ketangguhan dan keuletan bangsa untuk memenuhi tuntutan kesinambungan pembangunan nasional. Kemajuan dan kemandirian inilah modal bangsa untuk tetap unggul dan berkualitas dalam peredaran masyarakat.

Tujuan Umum Pembinaan Disiplin. Disiplin secara lebih luas dapat dilihat sebagai suatu upaya untuk membina para pegawai dalam suatu perusahaan sekaligus sebagai hukuman jika pelanggaran disiplin dilakukan oleh karyawan. Untuk itu para pegawai perlu pembinaan. Pembinaan disiplin adalah strategi untuk menentukan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan merupakan bagian dari kehidupan bangsa. Lebih rinci menurut UU No 8 tahun 1974 tentang pemberhentian tidak dengan hormat pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa tujuan umum pembinaan disiplin adalah; (1) pegawai dapat melaksanakan dan mentaati segala aturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta dapat melaksanakannya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, (2) pegawai dapat melaksanakan tugas pokok secara efektif, efisien dan ekonomis, (3) pegawai dapat menggunakan dan memelihara fasilitas dan sarana kerja dengan sebaik-baiknya, (4) pegawai dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku baik dalam masyarakat maupun dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja, unsur pokok dan tujuan pembinaan disiplin dan kinerja pegawai, maka indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada PP Nomor 30 Tahun 1980, tentang peraturan disiplin yaitu Larangan dan Kewajiban bagi



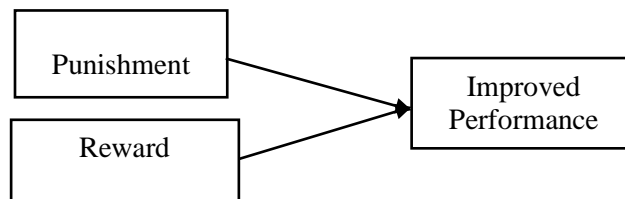
seorang pegawai. (a) Kepatuhan pengrajin pada jam kerja. (b) Kepatuhan pengrajin pada perintah/instruksi dari pimpinan perusahaan. (c) Berpakaian kerja sesuai dengan aturan. (d) Penggunaan dan pemeliharaan alat-alat produksi serta prasarana kantor dengan efisien.

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa latin *"movere"* diartikan sebagai dorongan atau daya penggerak. Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (dorongan) yang kuat dari diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Menurut Luthans (1997), *"Motivation is a psychological process through which unsatisfied wants or needs lead to drives that are aimed at goals or incentive. A simple example is a person working to earn money so that she or he can put a down payment on a house."* Artinya motivasi kerja adalah usaha untuk mendapatkan tambahan pendapatan atau insentive secara psikologis untuk menutupi kebutuhan yang belum tercukupi. Sebagai contoh sederhana, seseorang mencari pekerjaan lain untuk mendapat tambahan pendapatan dalam memenuhi kebutuhan di rumah tangga.

Handoko (1992), memberikan defenisi motivasi sebagai suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku. Armstrong (1990) mengatakan bahwa *"The need for belonging was seen as providing the basic motivation for individuals to work"*. Artinya yang mendasari seseorang termotivasi untuk mengerjakan sesuatu secara individu adalah keinginan untuk memiliki sesuatu. Selanjutnya Armstrong (1990) mengutarakan bahwa motivasi seseorang untuk mendapatkan penghargaan (*reward*) dan agar terhindar dari suatu hukuman, maka seseorang harus berusaha untuk meningkatkan kinerja (*improved performance*). Model ratio motivasi dapat ditunjukkan pada Gambar 2.

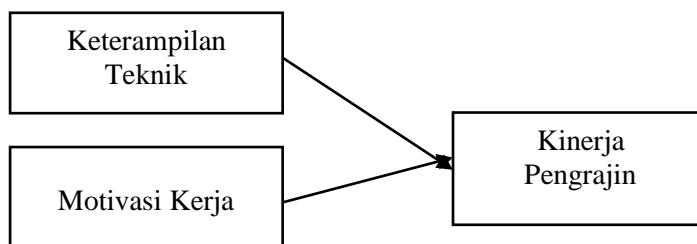
Menurut Torrington (1998:178), *" .... motivation led to the development of job enrichment methods to improve job performance. .... .."* Motivasi mendorong untuk memperbiki metode kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Artinya untuk meningkatkan kinerja seseorang termotivasi untuk menguasai metode kerja.



**Gambar 2**  
**The Rational Motivation Model**

(Sumber. Armstrong (1990))

Selanjutnya Aswathappa (2002), mengatakan: “*What is Motivation?, A basic principle is that performance of an individual depends on his or her ability backed by motivation.* Pada prinsipnya kinerja seseorang ditentukan oleh tingkat kemampuan yang didasari oleh motivasinya. Dengan demikian motivasi seseorang dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja. Namun demikian, lebih lanjut Aswathappa juga berpendapat sbb; “*Ability refers to the skill and competence of the person to complete he or she a given task*”. Kemampuan ditentukan oleh ketrampilan dan kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui bahwa menurut; Armstrong (1991), Luthan (1997), Torrington (1998), dan Aswathappa (2002), motivasi kerja seseorang dapat berpengaruh langsung terhadap kinerjanya.



**Gambar 3**  
**hubungan antara motivasi kerja,**  
**ketrampilan teknik dan kinerja pengrajin**

(Sumber. Armstrong:(1991), Luthan (1997), disusun)

Selanjutnya untuk memperjelas hubungan antara motivasi kerja, dan kinerja pegawai berturut-turut akan dijelaskan, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, dimensi dan indikator motivasi sebagai berikut: Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja. Motivasi kerja pengrajin akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang di sini diartikan sebagai mesin penggerak perilaku seseorang untuk berbuat sesuatu.

Berikut ini akan dijelaskan beberapa teori dari para ahli yaitu: Konsep teori motivasi dari Maslow dalam Aswathappa (2002), menjelaskan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang terbatas. Kebutuhan yang paling mendasar ditempatkan pada urutan pertama dari lima hirarki kebutuhan manusia yaitu: (a) *Physiological Needs*. Kebutuhan paling bawah dari hirarki ini merujuk kepada kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan akan makan, minum, perumahan, sex, dan lain sebagainya, (b) *Safety Needs*. Kebutuhan akan keselamatan, perlindungan dari bahaya, ancaman, dan perampasan, (c) *Belonging and Love Needs*. Kebutuhan ketiga adalah kebutuhan sosial akan cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan karena diterima oleh kelompok masyarakat, dan lain-lain, (d) *Self-esteem Needs*. Kebutuhan keempat adalah kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, prestasi, dan reputasi, (e) *Self-actualization Needs*. Kebutuhan kelima adalah kebutuhan pemenuhan dan pengembangan diri

semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri, dan melakukan apa yang paling cocok serta menyelesaikan pekerjaan sendiri.

Suatu hal yang paling penting dalam pemikiran Maslow adalah kebutuhan yang telah dipenuhi akan mereda daya motivasinya terhadap kebutuhan tersebut, namun kebutuhan tersebut masih mempengaruhi perilaku, hanya intensitasnya kecil. Teori Dua-faktor Herzberg, Aswathappa (2002), berpendapat mengenai teori dua faktor Herzberg' sbb: "Another very popular theory of motivation is that proposed by psychologist Frederick Herzberg". Teori motivasi terkenal lainnya adalah teori dua faktor dari Herzberg yaitu kebutuhan psikologis. Faktor pemuas (*motivation factor*) Faktor pemuas disebut juga sebagai *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang tersebut. Faktor-faktor dari dalam diri orang tersebut antara lain adalah: (a) Prestasi yang diraih (*achievement*), (b) Tanggung jawab (*responsibility*) (c) Peluang untuk maju (*advancement*), (d) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*), (e) Kemungkinan pengembangan karier (*the possibility of growth*).

Faktor pemelihara (*maintenance factor*), disebut juga sebagai *extrinsic factor* atau *dissatisfier* yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemelihara ketentraman, dan kesehatan. Faktor-faktor ini terdiri dari: (a) Kompensasi, (b) Keamanan dan keselamatan kerja, (c) Kondisi kerja, (d) Status, (e) Prosedur perusahaan, (f) Mutu dan supervisi teknis dari hubungan interpersonal antara sejawat dan atasan, dan bawahan. Yang menarik dari teori ini adalah bahwa batasannya berorientasi pada pekerjaan (*work oriented*).

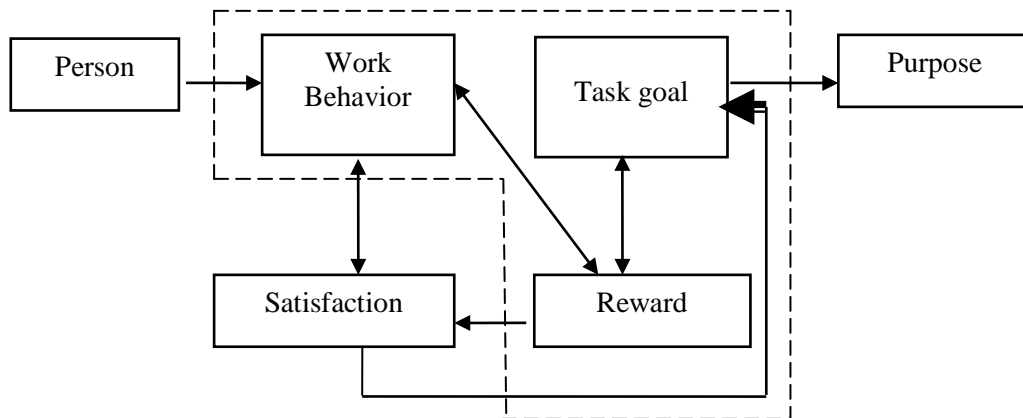
Kendati teori ini berorientasi pada pekerjaan, namun Herzberg kurang menjelaskan secara kompleks proses motivasi dari anggota organisasi. Teori ERG dari Alderfer. Dalam Aswathappa (2002, Birchall D (1996, Boac D (1989), .mengatakan, "The E, R and G of ERG theory stand for existence, relatedness and growth. The three sets of needs which are the focus of this alternative theory of human needs in organization".

Alderfer dalam teori ini mengatakan satu set teori yang terdiri dari kebutuhan mengenai keberadaan, hubungan-hubungan, pertumbuhan. Ketiga kebutuhan ini merupakan focus alternatif teori kebutuhan dalam organisasi. Pada dasarnya teori ini hanya penekanan kembali dari hirarki Maslow namun dalam menentukan prioritasnya lebih fleksibel seperti berikut: (a) Kebutuhan *existensi* (keberadaan) mencakup kebutuhan faali dan keamanan yang ada pada Maslow, (b) Kebutuhan *relatedness* (hubungan-hubungan) meliputi kebutuhan sosial dan penghargaan eksternal yang ada pada Maslow, (c) Kebutuhan *growth* (pertumbuhan) meliputi faktor hormat internal pada kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dari Maslow.

Teori ERG lebih konsisten tentang perbedaan individual diantara orang-orang seperti; kebutuhan akan pendidikan, latar belakang keluarga dan lingkungan budaya dapat mengubah pentingnya dorongan yang dipegang oleh sejumlah kebutuhan bagi seseorang. Teori Motivasi Berprestasi dari Mc Clelland, dalam teorinya yang terkenal yaitu teori kebutuhan yang sering juga disebut sebagai teori motivasi berprestasi, mengemukakan bahwa terdapat 3 komponen yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang untuk bekerja yaitu: (a) Kebutuhan untuk berprestasi nAch (*need for Achievement*) yaitu perilaku yang diarahkan kepada kompetensi dengan standard keberhasilan. Pertama memiliki kecenderungan yang kuat untuk mengasumsikan tanggung jawab pribadi dalam menjalankan tugas untuk menyelesaikan masalah dan cenderung bekerja sendiri-sendiri dari pada bekerja dengan orang lain. Kedua Suka dengan pekerjaan yang penuh tantangan. Ketiga. Pada umumnya mereka memiliki keinginan kuat umpan balik atas kinerjanya. (b) Kebutuhan akan persahabatan nAk (*need for affiliation*) yaitu merupakan kebutuhan untuk menyenangkan orang lain karena ragu atas keputusannya, dan selalu menghindari bentrokan dengan pihak lain, berkompromi serta memiliki perhatian yang tulus dengan orang lain. (c) Kebutuhan akan kekuasaan nPow (*need power*) adalah kebutuhan akan kekuasaan yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja dengan baik karena dapat mempengaruhi orang lain.

Selanjutnya Herbert (1981) dalam Moheriono (2004), mengatakan bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk berprestasi apabila ada kaitan langsung antara tujuan dari pekerjaan (*task goal*) yang akan dicapai dengan sistem imbalan material dan non material (*reward*) yang akan mendorong perilaku bekerja karyawan (*work behavior*) untuk berprestasi lebih tinggi karena kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpuaskan (*satisfaction*). Hal tersebut bermakna tercapainya tujuan pribadi karyawan (*satisfaction*) dan sekaligus tercapai tujuan pekerjaan (*task goal*) dan secara tidak langsung tujuan (*purpose*) organisasi juga tercapai. Untuk mencapai kepuasan dan dihormati orang lain, yang bersangkutan mau bekerja dengan cara mengerahkan segala kemampuan yang ada pada dirinya untuk mengontrol orang lain.

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja. Berdasarkan pengertian motivasi, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi seperti diutarakan di atas, maka dimensi dan indikator dalam penelitian ini yaitu yang dikembangkan oleh Alderfer. Pemilihan teori ini didasari atas keunggulan teori ERG dibandingkan teori lainnya seperti teori McClelland, teori hirarki kebutuhan dari Maslow. Keunggulan dari teori ERG yaitu adanya fleksibilitas dalam hierarki (urutan) kebutuhan teori ERG, sedang dalam teori lainnya seperti teori Maslow dimana hierarki (urutan) menjelaskan bahwa dalam hal usaha untuk memenuhi kebutuhan secara terus menerus tidak berhasil, maka yang bersangkutan mungkin akan mundur ke belakang perilaku untuk pemenuhan kebutuhan yang lebih nyata. Dengan demikian dimensi motivasi dalam penelitian ini terdiri dari; (a) Keberadaan (*Existence*). (b) Hubungan (*Relatedness*) dan (c) Pertumbuhan (*Growth*).



**Gambar 4**  
**Work Motivation**

(Sumber : Herbert (1981), Bray M. (1987) dalam Moheriono (2004)

### **Kinerja Pengrajin**

Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris "*performance*" yaitu prestasi. Dengan demikian kinerja pengrajin diartikan sebagai prestasi yang dicapai seorang pengrajin dalam melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Menurut Mulyasa (2003), kinerja atau performansi diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Lebih lanjut Fatah (1996), mengatakan kinerja merupakan ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Hasibuan (1994), mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Steers (1995), kinerja karyawan merupakan gabungan 3 faktor penting yaitu; "kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat diketahui bahwa kinerja pengrajin adalah hasil yang dicapai oleh pengrajin baik berupa barang jadi ataupun setengah jadi yang digunakan sebagai dasar penilaian atas diri pengrajin yang bersangkutan. Penilaian Kinerja Pengrajin. Penilaian kinerja (*performance appraisal*), adalah proses melalui bagaimana suatu organisasi melakukan evaluasi atau menilai kinerja pegawai (Handoko, 2000). Mathis and Jacson (2000), Sanworth J (1976), Heppernan (2000) mendefenisikan penilaian kinerja, "*Performance appraisal is the process of evaluating how well employees perform their jobs when compared to a sets of standard, and then communicating that information to these employees*".

Ivancevich (2004), Glancey (1998), mengatakan "*Performance evaluation is crucial parts of a firm's performance management process*" and *performance management is the process by which executives, managers and supervisors at work to align employee performance with the firm goals*". Artinya: Penilaian kinerja merupakan bagian terpenting dari proses manajemen kinerja usaha. Dan manajemen kinerja adalah proses kerja dari para eksekutif, manajer dan supervisor untuk mengarahkan kinerja pegawai agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Lebih lanjut Ivancevich (2004), Heffernan (2000), Hambrick D. (1985) menjelaskan "*performance evaluation is the activity used to determine the extent to which an employee performs work effectively*" bahwa evaluasi kinerja merupakan suatu proses untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai

Sastrohadiwiryo (2003) mengatakan, penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai kinerja pekerja dengan cara membandingkan kinerja pegawai dengan uraian pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Berdasarkan definisi yang di dikatakan oleh para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa, penilaian kinerja adalah suatu sistem pemeriksaan pegawai secara periodik, dan memberikan umpan balik atas kinerja yang dilakukan. Jika kinerja positif maka akan dilakukan promosi dan apabila berdampak negatif bisa berupa mutasi.

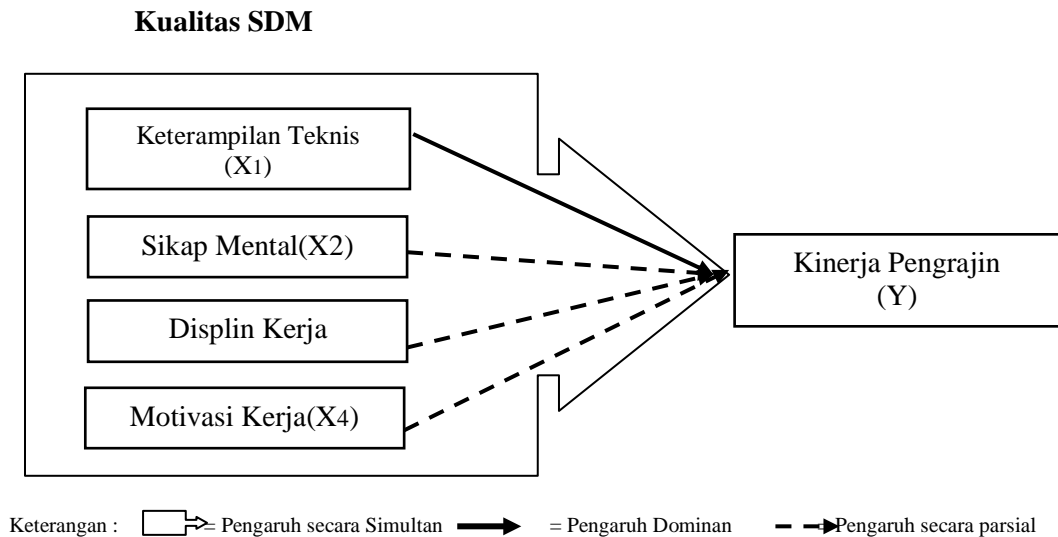
Menurut Casio (2003), bahwa "penilaian kinerja mempunyai dua tujuan yaitu untuk meningkatkan kinerja baik pegawai maupun para manajer. Mangkuprawira (2003) menjelaskan lebih rinci mengenai manfaat penilaian kinerja yaitu; perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, difisiensi proses penempatan staf, keakuratan informasi, perbaikan rancangan pekerjaan, kesempatana kerja yang sama, tantangan eksternal, umpan balik bagi SDM.

Adapun beberapa karakteristik yang harus terkandung dalam kriteria, yaitu kriteria yang baik yaitu mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerjanya, haruslah sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan, dan haruslah dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Terdapat banyak kriteria pengukuran kinerja, namun secara umum menurut Mathis and Jackson (2000), menggolongkan kriteria pengukuran kinerja sebagai berikut: "*Performance is essentially what an employee does or does not do. Performance of employees that effects how much they contribute to the organization could include; (a) quantity of out put, (b) quality of output, (c) timeliness of output, (d) presence at work, and (e) cooperativeness.*

Selanjutnya Flippo (2000), menggolongkan kriteria pengukuran kinerja ke dalam empat macam yaitu; (1) Mutu pekerjaan, (2) Jumlah, (3) Ketangguhan dan (4) Sikap kerja (attitude). Hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan dari aspek kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kerja sama, dan kualitas pribadi (Gable M:1998).

## RERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

### Rerangka Konseptual Penelitian



**Gambar 4**  
**Rerangka Konseptual Penelitian**

(Sumber. Spenser dan Spenser (1993), Moenir (1992), disusun)

### Hipotesis

1. Kualitas Sumber Daya Manusia yang terdiri dari Keterampilan Teknis, Sikap Mental, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh baik secara Simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pengrajin Tenun Ikat di Lamongan
2. Variabel Keterampilan Teknik, berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pengrajin Tenun Ikat di Lamongan.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 52 orang pengrajin industri kecil tenun ikat yang terdiri dari 25 orang laki-laki dan 27 orang perempuan, penelitian ini menggunakan metode sensus atau *complete enumeration*

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sentra industri kecil tenun ikat Paradila Lamongan.

## Variabel dan Operasional Penelitian

### Variabel Bebas atau *independent variable* (X)

Kualitas Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini adalah kemampuan pengrajin untuk menyelesaikan pekerjaannya dilihat dari:

1. Ketrampilan Teknis ( $X_1$ )
2. Sikap Mental ( $X_2$ )
3. Disiplin Kerja ( $X_3$ )
4. Motivasi Kerja ( $X_4$ )

Variabel Terikat atau *dependent variable* Kinerja Pengrajin (Y)

### Defenisi Operasional Variabel

1. Keterampilan Teknis Pengrajin ( $X_1$ ), adalah tingkat kemampuan pengrajin dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
2. Sikap Mental ( $X_2$ ), adalah pandangan atau ketetapan hati pengrajin terhadap pekerjaan yang akan diselesaikan dengan perbuatan setelah ada rangsangan untuk berbuat dalam pekerjaannya yang mencakup:
3. Disiplin Kerja ( $X_3$ ), adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan suatu perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang wajib dipatuhi oleh setiap pengrajin.
4. Motivasi ( $X_4$ ), adalah kekuatan (dorongan) yang kuat dari diri pengrajin untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
5. Kinerja Pengrajin (Y), adalah suatu hasil kerja yang dicapai pengrajin tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### Pengujian Instrumen

Uji Validitas. Teknik uji validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan analisa korelasi product moment (Ghozali Imam:2006). Instrumen dinyatakan valid jika memiliki nilai positif dan tarap tertentu yang lebih kecil dari ( ) dengan  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan untuk menghindari adanya over estimasi hasil dari korelasi tersebut dikoreksi dengan rumus Correlations Coeficients Pearsons. Validitas di dalam penelitian ini menggunakan construct validity, dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah score untuk masing-masing variabel. Suatu item pada kuesioner disebut valid jika koefisien korelasinya positif dan signifikan (Ghozali;2006). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's alpha.

Uji Reliabilitas, adalah derajat keakuratan yang ditunjukkan oleh variabel pengukuran. Perhitungan keandalan butir dalam penelitian ini menggunakan teknik Hoyit, (Azwar:2004), bahwa realibilitas test dapat diestimasikan dengan pendekatan analisis variant. Nunnaly (2001) menjelaskan bahwa data dan informasi yang dikumpulkan



dikatakan reliable atau andal apabila memiliki nilai koefisien *Cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yaitu untuk menguji hipotesis yang telah dipilih dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 \dots\dots\dots \text{(Sudjana, 1995)}$$

Keterangan:

Y = Kinerja pengrajin

$\beta_0$  = Konstanta.

$\beta_1, \beta_4$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Keterampilan Teknis

$X_2$  = Sikap Mental

$X_3$  = Disiplin Kerja

$X_4$  = Motivasi kerja

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan syarat utama untuk menilai apakah persamaan regresi yang digunakan sudah memenuhi syarat *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)*. Persamaan regresi linier berganda harus bersifat *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)*, artinya pengambilan keputusan melalui uji F dan Uji t tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang *BLUE* maka harus dipenuhi diantaranya tiga asumsi dasar. Yaitu:

- a. Tidak boleh ada Autokorelasi.

Sudjana (1995), menyatakan bahwa autokorelasi adalah korelasi yang terjadi diantara anggota observasi yang terletak berderetan, biasanya pada data *time series*. Dalam penelitian ini tidak dilakukan uji autokorelasi karena jenis data yang digunakan adalah *cross section* yakni data dari satu atau lebih variabel yang dikumpulkan pada titik waktu tertentu. Sementara pada uji autokorelasi data pada umumnya berjenis *time series* yaitu data dari suatu variabel yang dikumpulkan berdasarkan periode waktu

- b. Tidak boleh ada multikolinieritas

Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Tolerance and Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana, setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10.

- c. Tidak boleh ada heteroskedastitas.

Uji heteroskedastitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali:2006). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastitas adalah dengan analisis grafik dan uji statistik

### **Uji Hipotesis**

**Uji Statistik F (Uji Signifikansi Simultan)**, bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikatnya. Menurut Ghozali (2006), untuk mengetahui pengaruh secara serempak dapat digunakan nilai signifikansi yaitu: 1). Apabila nilai  $sig < 0,05$ , maka terdapat pengaruh secara serempak seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya semua variabel kualitas SDM berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pengrajin sentra industri kecil tenun ikat. 2). Apabila nilai  $sig > 0,05$ , maka variabel SDM tidak berpengaruh secara serempak terhadap variabel terikat. Artinya semua variabel kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja pengrajin sentra industri kecil tenun ikat

**Uji Statistik t (Uji Signifikansi Parameter Individual)**, bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2001). 1). Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka terdapat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya variabel kualitas SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengrajin sentra industri kecil tenun ikat. 2). Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya, variabel kualitas SDM tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengrajin sentra industri kecil tenun ikat. Untuk mengetahui tingkat kepentingan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien terstandarisasi beta (*standardize beta*) (Ghozali, 2001).

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Alat ukur yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa daftar pertanyaan, yang terdiri dari item-item atau butir-butir pertanyaan yang dirancang dan disusun untuk memperoleh data variabel-variabel penelitian yang berasal dari jawaban responden. Dari penyebaran kuesioner, yang dianggap lengkap dan memenuhi syarat sebanyak 52 kuesioner. Pada penelitian ini, yang diuji validitas dan reliabilitasnya adalah variabel Keterampilan Teknis ( $X_1$ ), Sikap Mental ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), Motivasi Kerja ( $X_4$ ) dan Kinerja Pengrajin (Y). Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa nilai signifikansi

untuk koefisien korelasi antara setiap item dengan total item lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha$ ) yaitu 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa jawaban responden pada seluruh item adalah *valid*. Sedangkan nilai koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,6 berarti seluruh item pertanyaan sudah reliabel (Ghozali:2006).

## Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

### Asumsi Klasik

Persamaan regresi harus bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi diantaranya tiga asumsi dasar.

### Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini tidak diperlukan karena data dalam penelitian ini bukan merupakan data *time series*, namun merupakan data *cross section*. (Ghozali, 2006)

### Multikolinieritas

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinier. (Ghozali, 2006)

### Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel Ketrampilan Teknis ( $X_1$ ) sebesar 0,759, Sikap Mental ( $X_2$ ) sebesar 0,546, Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,549 dan Motivasi Kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,781. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan variabel bebas dengan nilai residunya, maka dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan menggunakan SPSS 15.0 dapat dilihat pada tabel 1

**Tabel 1**  
**Hasil Perhitungan Regresi Berganda dengan menggunakan SPSS 15.0**

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	Prob.	Keterangan
Ketrampilan Teknis ( $X_1$ )	0,174	0,220	0,001	Signifikan
Sikap Mental ( $X_2$ )	0,013	0,110	0,043	Signifikan
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,154	0,142	0,004	Signifikan
Motivasi Kerja ( $X_4$ )	0,047	0,132	0,026	Signifikan
Konstan	= 3,962	R = 0,783		
F hitung	= 18,683 ; prob = 0,000	R <sup>2</sup> = 0, 614		

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier pada Tabel 1 diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 3,962 + 0,174 X_1 + 0,013 X_2 + 0,154 X_3 + 0,047 X_4$ . Koefisien determinasi sebesar 0,614 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi seluruh variabel bebas terhadap Kinerja Pengrajin sebesar 61,4%, sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam persamaan

### **Pengujian Hipotesis**

Hasil pengujian hipotesis secara serempak maupun parsial dapat dijelaskan sebagai berikut: 1). Nilai F hitung sebesar 18,683 dengan probabilitas error  $0,000 < 0,05$ , dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan, Keterampilan Teknis ( $X_1$ ), Sikap Mental ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Pengrajin ( $Y$ ). Jadi, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia yang terdiri dari Keterampilan Teknis, Sikap Mental, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pengrajin Tenun Ikat di Lamongan diterima. 2). Nilai probabilitas error untuk seluruh variabel bebas kurang dari 0,05, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Keterampilan Teknis ( $X_1$ ), Sikap Mental ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Pengrajin. Jadi hipotesis kedua yang menyatakan Kualitas Sumber Daya Manusia yang terdiri dari Keterampilan Teknis, Sikap Mental, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pengrajin Tenun Ikat di Lamongan diterima. 3). Berdasarkan nilai beta standardize diketahui nilai terbesar 0,220 yaitu pada variabel ketrampilan teknis. Jadi hipotesis ketiga yang menyatakan Variabel Keterampilan Teknis, berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pengrajin Tenun Ikat di Lamongan diterima.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan Kualitas Sumber Daya Manusia yang terdiri dari Keterampilan Teknis, Sikap Mental, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengrajin mendukung hasil penelitian terdahulu. Perusahaan Industri Kecil Tenun Ikat merupakan suatu organisasi dimana dalam melaksanakan operasional bisnis memiliki kesamaan dengan perusahaan industri lainnya, sehingga dalam melaksanakan proses produksi perlu didukung oleh para pengrajin yang berkualitas yaitu memiliki keterampilan teknis, sikap mental, disiplin, dan motivasi kerja sebagai pengrajin. Dengan demikian untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas perlu direncanakan sedemikian rupa agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Kualitas Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini adalah kemampuan pengrajin untuk melakukan semua pekerjaannya sebagai pengrajin industri kecil tenun ikat karena memiliki kreatifitas dan inovatif yang dicerminkan oleh; keterampilan teknis mengrajin, sikap mental, disiplin dan motivasi kerja serta kinerja.

### **Pengaruh secara parsial Keterampilan Teknis, Sikap Mental, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengrajin**

### **Pengaruh Keterampilan Teknis terhadap Kinerja Pengrajin**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial ketrampilan teknis terhadap kinerja pengrajin. Dengan nilai rata-rata tanggapan responden di atas nilai 3,00. Hal ini menunjukkan ketrampilan teknis yang diberikan oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja pengrajin Sentra industri kecil Tenun Ikat di Lamongan. Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Stoner (1999), mengatakan bahwa ketrampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur dan teknis suatu bidang khusus seperti pengrajin industri kecil tenun ikat untuk membuat aneka pakaian pria dan wanita secara khusus dengan desain khusus yang sengaja dibuat atas permintaan khusus dan hanya satu diproduksi untuk seluruh dunia tanpa menggunakan alat atau mesin canggih.

### **Pengaruh Sikap Mental terhadap Kinerja Pengrajin**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial sikap mental terhadap kinerja pengrajin. Dengan nilai rata-rata tanggapan responden semuanya di atas nilai 3,00. Hal ini menunjukkan sikap mental yang ditunjukkan oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja pengrajin Tenun Ikat di Lamongan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengrajin**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pengrajin. Dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang disiplin kerja dari seluruh dimensi di atas nilai 3,00. Hal ini menunjukkan disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja pengrajin Tenun Ikat di Lamongan. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan atau paling tidak mempertahankan kinerja seorang pengrajin, Wardiman dalam Tejo Sutarno (2002:29), PP Nomor 30 Tahun 1980. Artinya kinerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan disiplin kerja merupakan bagian dari karakteristik individu seorang pengrajin.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengrajin**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pengrajin. Dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang motivasi kerja dari seluruh dimensi baik Keberadaan, Hubungan dan Pertumbuhan semuanya di atas nilai 3,00. Hal ini menunjukkan motivasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja pengrajin Tenun Ikat Paradila di Lamongan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh signifikan Kualitas Sumber Daya yang terdiri dari Ketrampilan Teknis, Sikap Mental, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja baik secara

serempak maupun pasial terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat di Lamongan. (2) Variabel Keterampilan Teknis berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat di Lamongan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa saran bagi pihak Pengrajin Tenun Ikat di Lamongan, yaitu: (1) Karena variabel sikap mental memberikan kontribusi terlemah terhadap kinerja pengrajin, maka pihak manajemen harus memperhatikan sikap mental para pegawainya dengan cara memahami perilakunya dan melalui pendekatan secara individual. (2) Keterampilan teknis harus terus dipertahankan dengan dukung peningkatan pengetahuan, sikap dan apresiasi melalui pengembangan. (3) Untuk lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai, pihak manajemen perlu mengadakan pembinaan disiplin kerja bagi pegawainya, karena faktor ini sangat penting dan merupakan salah satu strategi untuk menentukan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

### **AFTAR PUSTAKA**

- Armstrong Michael. 1990. A Hand Book Personnel Management Practice. Fourth Edition. Kogan Page Limited. London
- Aswathappa K, 2002. Human Resource and Personnel Management Text and Cases, Third Edition. Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited. New Delhi.
- Azwar, Saifuddin. 2004. Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya. Liberty Yogyakarta.
- Birchall, D . J. Chanaron., and K. Soderquist. 1996. Managing Inovation in SMEs: Acomparision of Companies in tha UK. France and Portugal. *International Journal of Technology Management* Vol 12 No 3 pp 291-305
- Boac, D., and B. Rinholm. 1989. New Product Management Practicess of Small High Technology Firms. *Journal of Product Inovation Management* Vol.4 No4 pp
- Boyatzis, RE. 2004. The Competence Manager: a Model for Effective Job Performance, New York, Wiley.
- Bray, M. 1987. Small Countries in International Development. Review Article. *Journal of Development Studies* Vol 23 No 2 pp 295-3003.
- Casio F Wayne. 2003. Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits, 6<sup>th</sup> edition. Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited. New Delhi.

- Cavusgil, S.T., and V. Naor. 1987. Firm Management Characteristics as discriminator of Export Marketing Activity. *Journal of Business Research* Vol 15 No3 pp 221-235.
- Departemen Perindustrian Biro Kepegawaian. 2007. Himpunan Peraturan Jabatan Fungsional Penyuluh Perindag, Penerbit khusus. Un-published, Jakarta.
- Fatah Nanang. 1996. Landasan Manajemen Pendidikan. CV Rineka Cipta. Jakarta
- Flippo, Edwin B. 2000. *Personal Management*. Tokyo. McGraw Hill Inc.
- Gable, M., and M. Topol. 1987. Planning Practices of Small Scale Retailers. *American Journal of Small Business* Vol 6 No 3 pp 19-32.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Badan Penerbit. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Glancey K. 1998. Determinants of growth and profitability in Small entrepreneurial Firms, *International Journal of Entrepreneurial Behavior dan Research*. Vol 4 No 1 pp 18-27.
- Hambrick, D., and L Crozier. 1985. Stumblers and Stars in the Management of Rapid Growth. *Journal of Business Venturing* Vol 1 No 4 pp 31 – 45.
- Handoko, Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Ke-empatbelas, BPFE. Yogyakarta.
- Handoko. T. Hani. 1992. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Ke Tujuh, Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan P.S.M. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heffernan, M., and P. Flood. 2000. An Exploration of the relationship between the adoption of Managerialication, and performance in Organization, *Journal of European Industrial Training*. Vol 24 No 2 pp 128-136.
- Herbert, THT. 1981. Dimentions of Organizational Behavior. Second Edition. New York, Macmillan Publishing dan Co Inc.
- Ivancevich, John M. 2004. Human Resource Management International Ninth Edition, Mc-Graw-Hill Cmpanies. Inc.,

- Kasmiruddin, 2005. Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Bersaing dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Pasar Tenaga Kerja di Kalimantan Timur, Tesis, Program Pascasarjana S3, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Kliwon, 2003. Ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah Pada Manajemen Berbasis Sekolah SLTP Purnama I di Cilacap . Un-Published, Tesis Magister Pendidikan Unesa Surabaya
- Luthans, 1997. Organizational Behavior. Seventh Edition. McGrawHill International Edition Printed in Singapore.
- Mangkuprawira. Tb. Syafri. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mathis and Jackson. 2000. Human Resource Management. South-Western College Publishing.
- Mc Celland, DC,. 1973. Testing for Competence Rather Than for Inteligence. American Psychologist. Vol 28, pp1-4.
- Moenir, A.S. 1983. Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Moheriono. 2004. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III terhadap Kinerja Instansi dan Kesejahteraan Pegawai melalui Motivasi, Kompetensi, Karir dan Kinerja Pegawai sebagai Variable antara pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam Era Otonomi, Un-published, Disertasi S3 Unair.
- Mulyasa. 2003. Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementasi. Cetakan Keempat. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Nitisemito. 1996. Manjemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan. Ghalia Idoneia. Jakarta.
- Nunnaly, 2001. Psychometric Theory. McGraw-Hill, 2<sup>nd</sup> ed, India.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Peraturan Disiplin PNS, Sinar Grafika, Jakarta
- Porter M.E, 1999. *Competetive Avantage*, New York: Free Press.



- Rene T. Domingo. 1997. *Quality Mean Survival: Caveat Venditor, Let the Seller beware*, Prentice Hall, Simon and (Asia) Pte Ltd, Singapore.
- Sarwono, Sarlito Wiawan. 1998. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sastro Hadiwiryo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Kedua. Sinar Grafika Offset. Jakarta.
- Sastro Hadiwiryo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Kedua. Sinar Grafika Offset. Jakarta.
- Schuller S. Randal, Jackson E. Siusan. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad -21*. Edisi Keenam (terjemahan). Erlangga. Jakarta.
- Sergiovanni, T.J., Burlingawe, M., Coombs, F.S., dan Thurston, F.F. 1992. *Educational Governance and Admiistration* 3<sup>rd</sup> Editio, Allyn and Bacon Inc, Boston
- Spenser, Lyle M dan Spenser, Signe M. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley dan Sons Inc.
- Stanworth J. and J. Curran. 1976. Grwth and the smaller Firms-An alternative View, *Journal of Management Studies* Vol 13 No 5 pp 95-110.
- Steers, Richard M. 1995. *Effektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Sudjana, 1995. *Metode Statistik*. Edisi Ketiga. Penerbit Tarsito Bandung
- Sutarnoto Tejo. 2002. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Terhadap Kinerja Pegawai (*Kajian Pada Sekretariat Daerah Kota Samarinda Di Era Otonomi Daerah*), Program Pascasarjana, Universitas Brawijaya, malang.
- Sutisna. 1993. *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*. Angkasa Bandung, Bandung.
- Tan Chue Hurt Dereh Torrington. 1998. *Human Resource Management For Southeast Asia and Hongkong*, Second Edition, prentice Hall Pearson Education Asia Pte. Ltd, Singapore.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.