

# **PENGEMBANGAN *CAPACITY BUILDING* DALAM PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA USAHA KECIL MENENGAH DI KECAMATANTUGU, SEMARANG**

**Dheasey Amboningtyas SE,MM**

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang  
Jl. Banjarsari Barat no.1 Kec. Tembalang, Semarang

## **ABSTRAKSI**

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan kelompok usaha yang paling dapat bertahan ketika terjadi krisis ekonomi. Perkembangan jumlah unit usaha kecil menengah yang terus meningkat, hal ini tentunya akan membuka peluang kerja yang besar sehingga jumlah pengangguran berkurang. Keberadaan UKM dilihat dari segi tingkat pendidikan pengelola dan kemampuan masih rendah, masih sedikit pengusaha UKM kita yang berpendidikan Sarjana.

Fakta menunjukkan masih rendahnya kualitas sumber daya UKM khususnya dalam bidang manajemen, organisasi, penguasaan teknologi dan pemasaran. Rendahnya tingkat pendidikan para pengusaha kecil dan menengah tersebut ternyata tidak diimbangi dengan upaya-upaya peningkatan kemampuan (*Capacity Building*) baik melalui pelatihan, pendidikan, maupun studi banding secara terprogram.

SDM memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan, karena fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas SDM yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Penelitian ini berupaya untuk mengkaji strategi yang dapat digunakan UKM dalam upaya meningkatkan kapasitas SDM dengan meliputi penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yang kemudian data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

**Kata Kunci : Pembangunan Kapasitas , Sumber Daya Manusia, dan UKM**

## **Pendahuluan**

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan kelompok usaha yang paling dapat bertahan ketika terjadi krisis ekonomi. Perkembangan jumlah unit usaha kecil menengah yang terus meningkat, hal ini tentunya akan membuka peluang kerja yang besar sehingga jumlah pengangguran berkurang.

Era kemajuan teknologi dan informasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan menuntut adanya

profesionalisme di segala aspek ekonomi. Kemajuan teknologi dan informasi telah memunculkan fenomena baru yang lahir akibat dari kemajuan zaman. Kondisi tersebut menuntut pelaku ekonomi agar senantiasa melakukan inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang sangat ketat. UKM sebagai salah satu pelaku ekonomi dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, layanan jasa, biaya, maupun sumber daya manusia.

Keberadaan UKM dilihat dari segi tingkat pendidikan pengelola dan kemampuan masih rendah, masih sedikit pengusaha UKM kita yang berpendidikan Sarjana. Fakta menunjukkan masih rendahnya kualitas sumber daya UKM khususnya dalam bidang manajemen, organisasi, penguasaan teknologi dan pemasaran. Rendahnya tingkat pendidikan para pengusaha kecil dan menengah tersebut ternyata tidak diimbangi dengan upaya-upaya peningkatan kemampuan (*Capacity Building*) baik melalui pelatihan, pendidikan, maupun studi banding secara terprogram. Pada umumnya pengusaha kecil dan menengah dalam menjalankan usahanya berdasar pada pengalaman. Upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan masih belum merupakan prioritas.

Kendala yang umumnya dihadapi UKM di Indonesia yaitu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih rendah, kelemahan dalam struktur permodalan, kelemahan dalam mengakses permodalan, termasuk dalam manajemen modal kerja (Jan, 2008). Hal tersebut juga dijelaskan oleh Dharma (2010) mengenai masalah yang sering dihadapi UKM yaitu pemasaran produk, teknologi, pengelolaan keuangan, kualitas SDM, dan pemodalannya.

Salah satu UKM yang diharapkan dapat menghadapi tantangan persaingan global adalah UKM yang berada di daerah Kec.Tugu, yang dituntut untuk mampu melakukan peningkatan kinerja melalui *capacity building*. Secara umum *capacity building* adalah proses atau kegiatan memperbaiki kemampuan seseorang, kelompok, organisasi atau sistem untuk mencapai tujuan atau kinerja yang lebih baik (Brown et. al, 2001)

### **Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang, maka rumusan masalah dari uraian diatas adalah: (1) Apakah pengembangan kapasitas menjadi salah satu elemen penting dalam proses pemberdayaan SDM pada UKM di Kec. Tugu ? (2) Bagaimana strategi yang dilakukan UKM di Kec. Tugu dalam meningkatkan SDM melalui peningkatan *capacity building* ?

### **Batasan Penelitian**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bentuk keuangan di UKM di Kec.Tugu, Semarang.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk mengetahui Apakah pengembangan kapasitas menjadi salah satu elemen penting dalam proses pemberdayaan SDM pada

UKM di Kec. Tugu. (2) Untuk mengetahui bagaimana strategi yang dilakukan UKM di Kec. Tugu dalam meningkatkan SDM melalui peningkatan *capacity building*.

## Telaah Pustaka

### Usaha Kecil Menengah

Dalam perekonomian Indonesia UKM merupakan kelompok usaha yang memiliki jumlah paling besar dan terbukti tahan terhadap berbagai macam goncangan krisis ekonomi. Kriteria usaha yang termasuk dalam UKM telah diatur dalam payung hukum. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UKM) ada beberapa kriteria yang dipergunakan untuk mendefinisikan pengertian dan kriteria Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

### Kriteria UKM

Kriteria Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UKM) menurut UU Nomor 20 Tahun 2008 digolongkan berdasarkan jumlah aset dan omzet yang dimiliki oleh sebuah usaha.

**Tabel 2.1**  
**Kriteria UKM**

No	Usaha	Kriteria	
		Asset	Omzet
1	Usaha Mikro	Maks.50jt	Maks 300jt
2	Usaha Kecil	>50jt-500jt	>300jt-2,5M

3	Usaha Menengah	>500jt-10M	>2,5M-50M
---	----------------	------------	-----------

Sumber : Kementrian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, 2018

### Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi manusiawi yang merupakan aset non material/non financial. SDM berfungsi sebagai penggerak suatu organisasi untuk mewujudkan eksistensi organisasi tersebut. SDM merupakan modal yang memiliki kedudukan penting dalam suatu organisasi, bukan sekedar sumber daya organisasi yang dibutuhkan dan dipekerjakan karena memiliki kompetensi intelektual. Kualitas SDM berkenaan dengan keahlian, kemampuan dan keterampilan kerja seseorang. Menurut Matutina (2001) kualitas SDM (karyawan) mengacu pada :

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu penguasaan ilmu dan teknologi yang diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman.
2. Keterampilan (*skill*) untuk memanipulasi suatu objek secara fisik.
3. Kemampuan (*abilities*) yaitu sikap untuk mengerjakan tugas dalam

berwirausaha juga mempengaruhi kualitas suatu SDM.

Indikator yang digunakan oleh Ardiana et al (2010) untuk mengembangkan kualitas SDM yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu pengetahuan manajemen bisnis, pengetahuan produk atau jasa, pengetahuan tentang konsumen, promosi dan strategi pemasaran.
2. Keterampilan (*skill*) yaitu keterampilan produksi, berkomunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi.
3. Kemampuan (*ability*) yaitu kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan kemampuan bisnis.

Peningkatan kualitas SDM menurut Ruhana (2012) dapat dilakukan melalui:

1. Jalur pendidikan formal yang bertujuan untuk membekali seseorang dengan dasar pengetahuan, teori dan logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis, serta pengembangan watak dan kepribadian.
2. Jalur latihan kerja yaitu meningkatkan kemampuan profesional dan mengutamakan praktek daripada teori.

3. Jalur pengalaman kerja yaitu seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerjanya dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukannya sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuninya sehingga seseorang akan mahir dalam melakukan pekerjaannya dan dapat menemukan cara-cara yang lebih praktis, efisien dan lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

William R. Tracey (dalam Haryanto, 2014), melalui karyanya yang berjudul *the human glossary* mengatakan *human resources sebagai the people that staff and operate an organization* atau orang-orang yang menjadi pegawai dan mengoperasikan sebuah organisasi. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan fungsi dari sebuah organisasi yang berhubungan dengan orang-orang dan isu-isu yang berkaitan dengan orang-orang seperti kompensasi, perekrutan, manajemen kinerja, dan pelatihan dalam sebuah organisasi secara efektif, fungsi SDM dikelola secara sistematis dengan menggunakan prosedur yang standar dan mapan oleh pegawai yang berdedikasi dan terlatih dalam manajemen SDM.

## **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam organisasi apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Mengenai pengertian kapasitas sumber daya manusia, Grindle (1997) menyatakan bahwa “*initiatives to develop human resource generally seek the capacity of individuals to carry out their profesional and technical responsibilities*” (inisiatif untuk mengembangkan SDM secara umum berusaha untuk meningkatkan kapasitas individu untuk menjalankan tanggung jawabnya secara profesional dan meningkatkan kemampuan teknisnya).

### ***Capacity Building***

Milen (2006) mendefinisikan kapasitas sebagai kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efektif, efisien dan terus-menerus. Sedangkan Morgan (Milen, 2006) merumuskan pengertian kapasitas sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/sektor, dan sistem yang lebih luas

untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu.

Lebih lanjut, Milen (2004) memberikan pengertian peningkatan kapasitas sebagai: proses dimana individu, kelompok, organisasi, institusi, dan masyarakat meningkatkan kemampuan mereka untuk (a) menghasilkan kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (*core functions*), memecahkan permasalahan, merumuskan dan mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dan (b) memahami dan memenuhi kebutuhan pembangunan dalam konteks yang lebih luas dalam cara yang berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan konsep pengembangan kapasitas menurut Grindle (1997) yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas sebagai *ability to perform appropriate task effectively, efficiently and sustainable*. Bahkan Grindle (1997) menyebutkan bahwa pengembangan kapasitas mengacu kepada *improvement in the ability of public sector organizations*.

*Capacity building* dikatakan sebagai pengembangan kapasitas yaitu proses yang dialami oleh individu, kelompok dan organisasi untuk memperbaiki kemampuan mereka dalam melaksanakan fungsi mereka dan mencapai hasil yang diinginkan

(Morgan dalam Harris, 2005). Dari pengertian ini dapat memberi penekanan pada dua hal penting: 1) pengembangan kapasitas sebagian besar berupa proses pertumbuhan dan pengembangan internal, dan 2) upaya-upaya pengembangan kapasitas haruslah berorientasi pada hasil.

Dari pengertian tersebut dapat dimaknai bahwa pengembangan kapasitas adalah suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, organisasi atau sistem untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Sejalan dengan Yap (Eichler, 2002) bahwa Pengembangan Kapasitas adalah sebuah proses untuk meningkatkan individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan.

### **Tujuan *Capacity Building***

Menurut Morrison (2001) bahwa *Capacity Building* (Pengembangan Kapasitas) adalah serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsifitas dari kinerja. Lebih lanjut Morrison mengatakan bahwa :*capacity building* adalah pembelajaran, berawal dari mengalirnya kebutuhan untuk mengalami suatu hal, mengurangi ketidaktahuan dan ketidakpastian dalam hidup, dan mengembangkan kemampuan

yang dibutuhkan untuk beradaptasi menghadapi perubahan

Berdasarkan pendapat ahli di atas, penjelasan tersebut menunjukkan bahwa adapun tujuan dari *capacity building* (pengembangan kapasitas) dapat dibagi menjadi 2 bagian yaitu :

- a. Secara umum diidentikkan pada perwujudan sustainabilitas (keberlanjutan) suatu sistem.
- b. Secara khusus ditujukan untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik dilihat dari aspek :
  1. Efisiensi dalam hal waktu (*time*) dan sumber daya (*resources*) yang dibutuhkan guna mencapai suatu outcome
  2. Efektifitas berupa kemandirian usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan
  3. Responsifitas yakni bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut.
  4. Pembelajaran yang terindikasi pada kinerja individu, grup, organisasi dan sistem.

### **Karakteristik *Capacity Building***

*Capacity Building* (Pengembangan kapasitas) dicirikan dengan hal-hal sebagai berikut (Gandara, 2008) :

- a. Merupakan sebuah proses yang berkelanjutan
- b. Memiliki esensi sebagai sebuah proses internal
- c. Dibangun dari potensi yang telah ada
- d. Memiliki nilai intrinsik tersendiri
- e. Mengurus masalah perubahan
- f. Menggunakan pendekatan terintegrasi dan holistik.

Dari indikator-indikator di atas dapat dimaknai bahwa *capacity building* merupakan suatu proses yang berlangsung secara berkelanjutan, bukan berangkat dari pencapaian hasil semata, seperti yang telah dijelaskan di muka bahwa *capacity building* adalah proses pembelajaran akan terus melakukan keberlanjutan untuk tetap dapat bertahan terhadap perubahan lingkungan yang terjadi secara terus menerus.

*Capacity building* bukan proses yang berangkat dari nol atau ketiadaan, melainkan berawal dari membangun potensi yang sudah ada untuk kemudian proses agar lebih meningkat kualitas diri, kelompok, organisasi serta sistem agar tetap dapat bertahan di tengah lingkungan yang mengalami perubahan secara terus-menerus. *Capacity building* bukan hanya ditujukan bagi pencapaian peningkatan kualitas pada

satu komponen atau bagian dari sistem saja, melainkan diperuntukkan bagi seluruh komponen, bukan bersifat parsial melainkan holistik, karena *capacity building* bersifat multi dimensi dan dinamis dimana dicirikan dengan adanya multi aktifitas serta bersifat pembelajaran untuk semua komponen sistem yang mengarah pada sumbangsih terwujudnya kinerja bersama (kinerja kolektif).

Walaupun konsep dasar dari *capacity building* ini adalah proses pembelajaran, namun *capacity building* pada penerapannya dapat diukur sesuai dengan tingkat pencapaiannya yang diinginkan, apakah diperuntukkan dalam jangka waktu yang pendek, menengah atau panjang. Proses *capacity building* dalam tingkatan yang terkecil merupakan proses yang berkaitan dengan pembelajaran dalam diri individu, kemudian pada tingkat kelompok, organisasi dan sistem dimana faktor-faktor tersebut juga difasilitasi oleh faktor eksternal yang merupakan lingkungan pembelajarannya. Dalam jangka waktu yang sangat panjang dan terus menerus, maka pengembangan kapasitas memerlukan aktifitas adaptif untuk meningkatkan kapasitas semua *stakeholder*-nya.

## **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Capacity Building**

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan maupun kesuksesan program pengembangan kapasitas. Namun secara khusus Soeprapto (2006) mengemukakan bahwa faktor-faktor signifikan yang mempengaruhi pengembangan kapasitas adalah sebagai berikut:

### a. Komitmen bersama.

*Collective commitments* dari seluruh aktor yang terlibat dalam sebuah UKM sangat menentukan sejauh mana pengembangan kapasitas akan dilaksanakan ataupun disukseskan

### b. Kepemimpinan.

Faktor *conducive leadership* merupakan salah satu hal yang paling mendasar dalam mempengaruhi inisiasi dan kesuksesan program pengembangan kapasitas personal dalam kelembagaan sebuah UKM. Dalam konteks lingkungan publik, harus terus menerus didorong sebuah mekanisme kepemimpinan yang dinamis sebagaimana yang dilakukan oleh sektor swasta.

### c. Reformasi peraturan.

Kontekstualitas politik pemerintahan daerah di Indonesia serta budaya pegawai pemerintah daerah yang selalu berlindung

pada peraturan yang ada serta lain-lain faktor legal-formal-prosedural merupakan hambatan yang paling serius dalam kesuksesan program pengembangan kapasitas.

### d. Reformasi kelembagaan.

Reformasi peraturan di atas tentunya merupakan salah satu bagian penting dari reformasi UKM. Reformasi kelembagaan pada intinya menunjuk kepada pengembangan iklim dan budaya yang kondusif bagi penyelenggaraan program kapasitas personal dan kelembagaan menuju pada realisasi tujuan yang ingin dicapai.

## **Penelitian Terdahulu**

Dasar teori-teori atau temuan-temuan hasil berbagai penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan merupakan hal yang sangat diperlukan dan dapat dijadikan sebagai pendukung.

## **Metode Penelitian**

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan adalah data subyektif, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian. Dalam hal ini data yang digunakan adalah



dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis.

Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah dibuat dan disusun dalam bentuk rangkaian pernyataan-pernyataan sesuai dengan data variabel yang akan diteliti.

### **Variabel Penelitian**

#### **Variabel Dependen**

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat memiliki ciri khas yaitu dipengaruhi oleh perubahan variabel lain. Karena itulah, variabel ini disebut juga dengan istilah "variabel tergantung". Dalam sebuah penelitian variabel tergantung diamati dan diukur untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Peningkatan SDM

#### **Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi timbulnya perubahan pada variabel terikat (dependen), variabel independen disebut juga dengan variabel

bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Menurut fungsinya variabel ini mempengaruhi variabel lain, karenanya juga sering disebut variabel pengaruh. Dinamakan juga sebagai variabel bebas karena bebas dalam mempengaruhi variabel lain. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah strategi yang dihadapi UKM dalam mengembangkan SDM yang diprosikan melalui pendidikan, *skill*, dan kemampuan.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah Usaha Mikro Kecil Menengah (UKM) yang ada di Kecamatan Tugu. Sedangkan sampel diambil dengan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Alasan penggunaan metode ini dikarenakan keterbatasan jumlah manager yang dapat dijadikan sebagai responden. Dikarenakan peneliti belum mengetahui dari jumlah sample yang dikirimkan berapa jumlah yang akan kembali, maka digunakan metode *purposive sampling* dengan menggunakan seluruh populasi sejumlah 214 UKM dan data yang kembali merupakan data yang akan diolah.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data apakah pengembangan kapasitas menjadi salah satu elemen penting dalam peningkatan SDM dan untuk mengetahui strategi yang digunakan UKM dalam upaya meningkatkan kapasitas SDM. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu skala Likert.

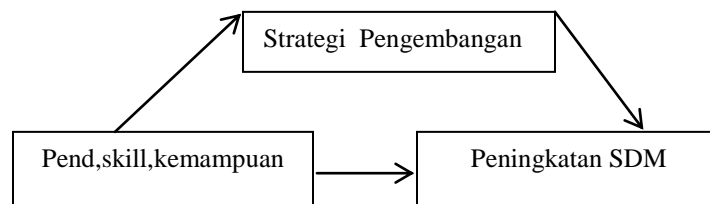
### Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang

melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan (Sugiyono, 2015)

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan analisis dalam landasan teori yang ingin melihat pengembangan kapasitas (*capacity building*) sebagai strategi dalam peningkatan kualitas SDM pada UKM wilayah kota Tugu, maka dibuat kerangka alur berpikir sebagai berikut :

**Gambar 3.2**  
**Model Strategi Pengembangan UKM**



Sumber : Dikembangkan dari jurnal terdahulu, 2018

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis

diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (Uma Sekaran, 2007).

Berdasarkan model yang digunakan tersebut diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1: Pengembangan kapasitas menjadi salah satu elemen penting dalam proses peningkatan SDM di UKM Tugu.

H2: Strategi UKM dalam meningkatkan SDM melalui peningkatan *capacity building*

### **Metode Analisis**

Metode pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara yang dilengkapi dengan kuesioner. Kuesioner digunakan sebagai panduan agar wawancara lebih terstruktur dan terstandar. Teknik wawancara digunakan sebagai pelengkap untuk memperoleh data yang tidak dapat dikumpulkan melalui kuesioner sekaligus sebagai *cross-check* terhadap data yang dikumpulkan.

### **Uji Instrumen**

Uji ini digunakan agar kualitas data dapat dievaluasi melalui pengujian konsistensi data (uji reliabilitas) dan uji validitas (*validity*) dari instrument yang digunakan dalam penelitian. Uji instrument dilakukan untuk mengetahui akurasi dan konsistensi data yang telah terkumpul. Langkah untuk mengukur

kualitas data yang dikerjakan pada penelitian ini yaitu:

### **Uji Konsistensi Internal (Reliabilitas)**

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik (Arikunto, 2013). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah metode *alpha Cronbach's* yang dimana satu kuesioner dianggap *reliable* apabila *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2015).

### **Uji Validitas**

Arikunto, (2013) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pengujian uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *point biserial*. Berdasarkan perhitungan dengan korelasi point biserial diperoleh  $r_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Dengan melihat tabel nilai-nilai  $r$  kritis *product moment*

dengan taraf signifikansi 5% dan  $N = 100$  diperoleh nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,1966. Selanjutnya jika diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir soal instrumen yang diuji bersifat valid.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik digunakan dengan tujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Tujuan lainnya untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang telah berdistribusi normal, bebas autokorelasi, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

### **Uji Normalitas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode antara lain yaitu dengan metode non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Z. Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas data yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig)  $> 0,05$  maka data residual berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig)  $< 0,05$  maka data residual tidak berdistribusikan normal.

### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada hasil regresi linier. Metode pengambilan keputusan yaitu jika *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas diantaranya dengan cara menggunakan Uji Glejser. Metode ini mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pada Uji Heteroskedastisitas, yakni: (1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika nilai signifikansi

lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Autokorelasi**

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadi korelasi dari residual untuk pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson (*DW test*).

### **Analisis Regresi**

Regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan (hubungan kausal atau sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. Regresi bisa digunakan untuk memprediksi atau mengembangkan sebuah model yang diwujudkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel ( $Y$ ). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai

variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

### **Uji Kelayakan Model**

#### **Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri). Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan  $\alpha = 5\%$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Jika nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan  $\alpha = 5\%$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Rumus t tabel = jumlah responden dikurangi jumlah variabel atau dituliskan dengan rumus :  $T \text{ tabel} = 214 - 4 = 200$ , ditemukan nilai t tabel 1,65251

#### **Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Signifikansi > 0,05 jadi  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

- Signifikansi  $< 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- $F_{hitung} < F_{tabel}$  jadi  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- $F_{hitung} > F_{tabel}$  jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Rumus  $F_{tabel}$  adalah  $(k-1 ; n-k)$  dimana  $k$  adalah jumlah variabel independen (bebas) dan  $n$  adalah jumlah responden atau sampel penelitian. Data diatas menunjukkan bahwa  $k=4$  dan  $n=214$ . Selanjutnya masukkan ke dalam rumus, maka menghasilkan angka  $(4-1 ; 214-4) = (3 ; 200)$ . Di dapat  $F_{tabel}$  adalah 2,70.

### Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis  $R^2$  (*R Square*) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat.

### Hasil Penelitian

### Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan dengan korelasi point biserial diperoleh nilai-nilai  $r_{ktitis}$  *product moment* dengan taraf signifikansi 5% dan  $N = 100$  diperoleh nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,1166. Selanjutnya jika diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir soal instrumen yang diuji bersifat valid.

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah rumus *Cronbach's Alpha*. Hasil reliabilitas dikatakan baik jika nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan minimal 0,6. Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrument sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pendidikan (X1)	0.758	Reliabel
Skill (X2)	0.776	Reliabel
Kemampuan (X3)	0.864	Reliabel
Pengembangan SDM (Y)	0.783	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil perhitungan reliabilitas memiliki nilai koefisien reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua instrumen 0,600.

### **Uji Normalitas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode antara lain yaitu dengan metode non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Z.

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas data yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig)  $> 0,05$  maka data residual berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig)  $< 0,05$  maka data residual tidak berdistribusikan normal. Pada *output* dapat diketahui bahwa nilai Asymp.sig (*2-tailed*) taraf signifikansi sebesar 0,075 yang berarti  $> 0,05$  yang artinya data berdistribusi normal.

### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada hasil regresi linier.

Metode pengambilan keputusan yaitu jika *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi

multikolinearitas. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh dibawah 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskidastisitas. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas diantaranya dengan cara menggunakan Uji Glejser.

Nilai signifikansi semua variabel independen lebih dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Autokorelasi**

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadi korelasi dari residual untuk pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi. Untuk mendeteksi ada

tidaknya autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Berdasarkan output, diketahui nilai DW 1,974, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi Durbin-Watson 5% (0,05), dengan jumlah  $N=200$  dan jumlah variabel independen 3 ( $K=3$ ), dengan melihat pada tabel Durbin-Watson maka diperoleh nilai  $dL$  1,7176 dan nilai  $dU$  1,8199. Nilai DW terletak diantara nilai  $dU$  dan nilai  $4-dU$ , berarti sesuai dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan Uji Durbin-Watson (DW-test) maka hasil pengujian berarti tidak terdapat autokorelasi.

### **Analisis Regresi**

Regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan (hubungan kausal atau sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan.

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : Variabel Pendidikan ( $X_1$ ), skill ( $X_2$ ), dan kemampuan ( $X_3$ ), memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti kelima variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap

pengembangan SDM, sehingga apabila terjadi peningkatan pendidikan ( $X_1$ ), skill ( $X_2$ ), dan kemampuan ( $X_3$ ) maka akan meningkatkan pengembangan SDM.

a. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar = 1,682

Analisis :

Apabila pendidikan, skill, dan kemampuan sama dengan 0 atau ditiadakan, maka pengembangan SDM akan mengalami kenaikan sebesar 1,682 persen.

b. Nilai  $b_1 = 0,815$

Analisis :

Variabel pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan pengembangan SDM. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel pendidikan, maka pengembangan SDM akan mengalami kenaikan sebesar 81,5 persen dengan asumsi variabel skill dan kemampuan adalah konstan.

c. Nilai  $b_2 = 0,613$

Analisis :

Variabel skill mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan pengembangan SDM. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel skill, maka pengembangan SDM akan mengalami kenaikan sebesar 61,3 persen dengan asumsi variabel pendidikan dan kemampuan, konstan.

d. Nilai  $b_3 = 0,658$



Analisis :

Variabel kemampuan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan pengembangan SDM. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kemampuan, maka pengembangan SDM akan mengalami kenaikan sebesar 65,8 persen dengan asumsi variabel pendidikan dan skill adalah konstan.

e. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 1,682 + 0,815X_1 + 0,613X_2 + 0,658X_3 + e$$

### Uji Kelayakan Model

#### Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh hasil:

1. Variabel pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar 22,675 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung  $22,675 > t$  tabel 1,65251 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan (X1) secara parsial

berpengaruh terhadap pengembangan SDM (Y).

2. Variabel skill memiliki nilai t hitung sebesar 12,796 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung  $12,796 > t$  tabel 1,65251 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa skill (X2) secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan SDM (Y).

3. Variabel kemampuan memiliki nilai t hitung sebesar 16,030 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung  $16,030 > t$  tabel 1,65251 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan (X3) secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan SDM (Y).

#### Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Dapat diketahui bahwa F hitung 197,388  $> F$  tabel (2,70) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, Jadi dapat disimpulkan pendidikan, skill, dan kemampuan secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM.

### **Koefisien Determinasi ( *R Square* )**

Analisis  $R^2$  (*R Square*) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat.

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai  $R^2$  (*Adjusted R Square*) 0,754, yang berarti pengaruh dari variabel pendidikan, skill, dan kemampuan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 75,4 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian pada UKM di Kota Semarang adalah sebagai berikut :

1. Variabel pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar 22,675 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung  $22,675 > t$  tabel 1,65251 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan SDM (Y).

2. Variabel skill memiliki nilai t hitung sebesar 12,796 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung  $12,796 > t$  tabel 1,65251 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa skill (X2) secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan SDM (Y).
3. Variabel kemampuan memiliki nilai t hitung sebesar 16,030 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung  $16,030 > t$  tabel 1,65251 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan (X3) secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan SDM (Y).
4. Variabel pendidikan, skill, dan kemampuan memiliki nilai F hitung  $197,388 > F$  tabel (2,70) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan pendidikan, skill, dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM.

#### **Saran**

Banyak cara untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia, antara lain dengan peningkatan pendidikan, skill

(keterampilan), dan kemampuan. Pengembangan sumber daya manusia menjadikan UKM lebih kuat dalam persaingan dunia usaha lokal maupun global. Pengembangan kapasitas membutuhkan sumber daya yang unggul, yang dapat dilakukan melalui program pembinaan, pelatihan dan bimbingan.

Setiap UKM tentu memiliki kebutuhan dan keunikan tersendiri, sehingga program *capacity building* pun hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing UKM.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aaram dan Shakespear. 2015. “*Youth Capacity Building in Indigenisation and Economic Empowerment in Zimbabwe: Making a Case for Business Incubation*”. International Journal of Research in Humanities and Social Studies, Volume 2, Issue 6, PP 1-9
- Ardianan I, Brahmayanti I, Subaedi. 2010. “*Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya*”. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.12 (1).
- Brown, Lisanne, Anne LaFond, and Kate Macintyre. 2001. “*Measuring Capacity Building, Carolina*”.
- Campobasso, L and D Davis, 2001.“*Reflection on Capacity Building, the California Wellness Foundation*”.Journal, Volume 2 no. 2.California : Wellness FoundationPopulation Center, Chapel Hill : University of North Carolina.
- Dharma S. 2010.“*Manajemen Kinerja*”. Yogyakarta (ID): Pustaka Pelajar.
- Fadhil, at all. 2017. “ *Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Agroindustri Kopi Gayo Dalam Menghadapai Masyarakat Ekonomi ASEAN*”. Jurnal Manajemen Teknologi.
- Gandara Rida, 2008.“*Capacity Building Dosen pada Jurusan di Perguruan Tinggi Badan Hukum Miliki Negara*”. Fakultas Ilmu Pendidikan UPI. Bandung.
- Ghozali, 2015.“*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Semarang: Universitas Diponegoro
- Grindle, M.S., (editor), 1997.“*Getting Good Government : Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries, Boston, MA.Harvard Institute for International Development.*

- Handoko, Hani. 2011. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryanto, 2014. *“Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Institutional Capacity Development) (Teori dan Aplikasi)”*. Jakarta: AP21 Nasional.
- Jan H. 2008. *“Corporate Social Responsibility & Sustainability Reporting”*. Bandung (ID): IAI.
- Matutina. 2001. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta (ID): Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Milen, Anelli, 2004. *“Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas”*. Diterjemahkan secara bebas. Yogyakarta : Pondok Pustaka Jogja.
- Milen, Anni, 2006. *“What Do We Know About Capacity Building ?, An Overview of Existing Knowledge and Good Practice, World Health Organization”*. Departement of Health Service Provision, Geneva
- Rahmana, Arief. 2009. *“Usaha Kecil dan Menengah (UKM), Informasi Terdepan tentang Usaha Kecil Menengah”*, (online), (<http://infoukm.wordpress.com>, diakses 9 Januari 2019)
- Ratnasasi, J.R, Makmur, M, Ribawanto, H. 2014. *“Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang”*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No.3
- Ruhana I. 2012. *“Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia VS Daya Saing Global”*. J Profit. 6(1):50-56.
- Saydam G. 2000. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja (Human Resources Management)*. Jakarta (ID): PT. Gunung Agung.
- Soeprapto Riyadi, 2006. *“Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance”*, Jurnal Ilmiah Administrasi Publik, Volume IV (1), FIA UNIBRAW, Malang.
- Sugiyono.2015. *“Metode penelitian Kualitatif dan Kuantitatif”*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Tarance Morrison, 2001. *Actionable Learning – A Handbook for Capacity Building Through Case Based Learning*. ADB Institute.
- UURI, Kepala Biro Peraturan Perundang-undangan Bidang Perekonomian dan Perindustrian. 2008. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Jakarta (ID): Kepala Biro

Peraturan Perundang-undangan Bidang  
Perekonomian dan Perindustrian

Yeremias. T. Keban. 2000. “*Good Governance*” dan “*Capacity Building*” sebagai Indikator Utama dan Fokus Penilaian, Jurnal Perencanaan Pembangunan, Jakarta.