

LAPORAN PENELITIAN MANDIRI



PERAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KREATIVITAS DAN KINERJA MANAJER
UKM DI JEPARA

OLEH

Sisno Riyoko, SE. MM NIDN 0612056802 (Ketua)

UNIVERSITAS ISLAM NAHDLATUL ULAMA
UNISNU JEPARA
NOPEMBER 2018

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Peran Kompetensi Sumber Daya Manusia
Terhadap Kreativitas dan Kinerja Manajer UKM
Di Jepara

Kode>Nama rumpun ilmu : 571/Ilmu Manajemen

Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap : Sisno Riyoko, SE. MM
- b. NIDN : 0612056802
- c. Jabatan Fungsional : Lektor
- d. Program Studi : Teknik Industri
- e. No. HP/ Surel : 081390271398/riyoko.lppm@gmail.com

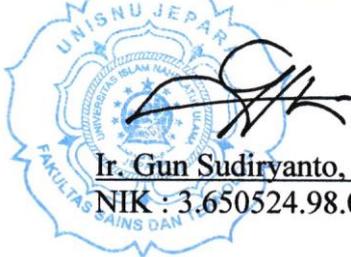
Lama Penelitian : 1 (satu) tahun

Sumber dana Penelitian : Mandiri

:

Jepara, 7 Nopember 2018

Mengetahui
Dekan Fakultas Sains & Teknologi



Ir. Gun Sudiryanto, MM
NIK : 3.650524.98.014

Ketua



Sisno Riyoko, SE. MM
NIK : 3.680512.98.016

Menyetujui

Ketua LPPM UNISNU Jepara




Purwo Adi Wibowo, SE. M.Sc
NIP : 198010192005011001

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	2
1.3. Tujuan Khusus	2
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	3
2.1. Kompetensi SDM dan Kreatifitas	3
2.2. Kreatifitas dan Kinerja	7
BAB 3. METODE PENELITIAN	9
3.1. Jenis Penelitian.....	9
3.2. Rancangan Penelitian	9
3.3. Lokasi Penelitian	9
3.4. Populasi dan sampel	10
3.5. Sumber data	11
3.6. Metode Analisis	12
BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	16
4.1. Identitas Responden	16
4.2. Analisis Statistik Deskripsi.....	18
4.3. Pembahasan	22
BAB 5. KESIMPULAN	26
DAFTAR PUSTAKA	27

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif, kuat, dan berkualitas, karena terdapat perbedaan antara masyarakat dalam hal pengetahuan dan ketidaktahuan. Karena itu, pengetahuan dan kualitas manusia sumber daya manusia atau tenaga kerja memainkan peran utama dalam pembangunan masyarakat berkelanjutan sebagai sesuatu yang paling penting dan merupakan aset yang paling signifikan dari suatu organisasi (Sargit et al., 2012). Menurut Bvars and Rue (2008), kinerja orang dalam suatu situasi dapat dianggap sebagai hasil dari hubungan timbal balik antara usaha, kemampuan dan pemahaman. Upaya yang berasal dari kegembiraan menyiratkan bahwa jumlahnya energi (mental atau fisik) yang dimiliki seseorang menggunakan dalam melakukan tugasnya.

Kemampuan adalah ciri-ciri kepribadian yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Peran pengetahuan dan pemahaman menyiratkan cara para karyawan dan manajer percaya pada mereka untuk memimpin upaya mereka dalam melakukan pekerjaan mereka. Dengan cara yang sama, Arthur (2003), dalam sebuah penelitian berjudul belajar dari dampak manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja pada karyawan efisiensi "asalkan memungkinkan untuk ditingkatkan. Ketaatan karyawan dengan menggunakan kontrol strategi melalui aturan dan metode, membatasi kontribusi karyawan, pendidikan umum terbatas, gaji rendah dan kekurangan imbalan dalam perbandingan untuk semua karyawan. Menurut perubahan dramatis dalam lingkungan organisasi sosial dan meningkat dalam kompetisi di dunia saat ini, yang organisasi cenderung lebih menarik, mengajar dan yang lebih penting, adalah meningkatkan kualitas kompetensi seseorang untuk melakukan saat ini dan proses masa yang akan datang.

Kompetensi sumber daya manusia yang dibangun melalui pengetahuan, softskill dan karakteristik perilaku dan skap akan mendorong terwujudnya kreatifitas. Dengan dorongan kreatifitas

tersebut seorang pegawai akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pertanyaan yang akan diselesaikan dalam penelitian ini yaitu apakah kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap peningkatan kreatifitas dan kinerja manajer?

2. Perumusan Masalah

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi. Pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini yang berkaitan dengan permasalahan tersebut adalah :

1. Bagaimana pengaruh pengetahuan yang dimiliki oleh seorang manajer terhadap kreatifitas?
2. Bagaimana pengaruh soft skill yang dimiliki oleh seorang manajer terhadap kreatifitas?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik yang dimiliki oleh seorang manajer terhadap kreatifitas ?
4. Bagaimana pengaruh pengetahuan oleh seseorang manajer terhadap kinerja?
5. Bagaimana pengaruh soft skill yang dimiliki oleh seorang manajer terhadap kinerja ?
6. Bagaimana pengaruh karakteristik yang dimiliki oleh seorang manajer terhadap kinerja?
7. Bagaimana pengaruh kreativitas manajer terhadap kinerja ?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian yang di lakukan ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh pengetahuan yang dimiliki oleh seorang manajer terhadap kreatifitas?
2. Untuk menguji pengaruh soft skill yang dimiliki oleh seorang manajer terhadap kreatifitas?
3. Untuk menguji pengaruh karakteristik yang dimiliki oleh seorang manajer terhadap kreatifitas ?
4. Untuk menguji pengaruh pengetahuan oleh seseorang manajer terhadap kinerja?
5. Untuk menguji pengaruh soft skill yang dimiliki oleh seorang manajer terhadap kinerja ?
6. Untuk menguji pengaruh karakteristik yang dimiliki oleh seorang manajer terhadap kinerja?
7. Untuk menguji pengaruh kreativitas manajer terhadap kinerja ?

BAB II

TINJAUAN LITERATUR

2.1. Kompetensi sumber daya manusia dan Kreatifitas

Teori Pertumbuhan Modern menekankan sumber daya manusia dan bahkan mempertimbangkan sumber daya manusia sebagai parameter efektif dalam perbaikan ekonomi dalam masyarakat. Beberapa para peneliti sumber daya manusia percaya itu berinvestasi pada orang menyebabkan efisiensi ekonomi organisasi dan masyarakat. Kualifikasi dari sumber daya manusia yang efisien adalah kunci untuk pertumbuhan ekonomi masyarakat dan itu merupakan hal yang penting. Sebuah organisasi sangat penting dalam memberikan bantuan aset pada pertumbuhan dan perkembangan ekonomi. Karena itu, itu mungkin untuk membandingkannya dengan aset fisik organisasi (Edralin, 2007). Itulah tepatnya yang menyebabkan kompetensi menjadi penting dalam persaingan lingkungan hidup. Menurut Here, Taheri dan Sayyar (2008), menyatakan bahwa kompetensi organisasi yang paling penting adalah kompetensi interpersonal, intelektual kompetensi, kompetensi sumber daya manusia, kompetensi terkemuka, layanan pelanggan kompetensi dan lain-lain.

Kompetensi terkait ke banyak komponen seperti umpan balik dari tes kinerja, penghargaan, pekerjaan, memilih rencana pengembangan dan rencana pembelajaran penggantian. Aset berbasis kompetensi di bidang sumber daya manusia terkait dengan menyerap pengetahuan, pengalaman, atau barang-barang artifisial melalui proses berbasis kompetensi. Kompetensi berbasis aset di bidang sumber daya manusia Iran juga dipengaruhi oleh perubahan ini dan sasarannya berubah dengan perubahan global. Penerimaan cepat dan pengembangan sikap berbasis kompetensi dan menggunakannya dalam rencana pengembangan karyawan termasuk hasil manfaat yang disimpan dalam sikap ini. Kompetensi berbeda manfaat bagi organisasi dan manajer dalam hal yang berbeda tingkat.

Organisasi menggunakan kompetensi untuk yang berbeda alasan seperti memberikan perawatan yang layak dan budaya organisasi, efisien kinerja untuk setiap karyawan, memanfaatkan

organisasi dan manajemen mereka dan mempertimbangkan orang-orang kapasitas (bukan pekerjaan mereka) sebagai cara untuk mencapai manfaat kompetitif, peningkatan kerja sama tim, dan perlakuan timbal balik. Pentingnya kompetensi dalam organisasi telah berkembang? Er menerbitkan artikel penting Lowler (1994). Ia mempelajari evolusi organisasi dari organisasi berbasis pekerjaan untuk berbasis kompetensi organisasi sehingga hari ini, banyak organisasi menggunakan metode manajemen berbasis kompetensi sumber daya manusia (Yeganegi, 2010).

Kompetensi merupakan segala sesuatu yang secara langsung atau tidak langsung memiliki efek pada kreatifitas dan kinerja. Kompetensi menunjukkan bahwa bagaimana orang harus melakukan tugasnya dan bagaimana caranya bereaksi dalam kasus khusus atau cara mengobatinya. Dalam urutan untuk mencapai tujuan organisasi, kualifikasi dan orang ahli harus dipekerjakan dalam organisasi (Asgari Azad, 2003). Dengan kata lain, kompetensi sumber daya manusia mengandung karakteristik seseorang yang memungkinkan mereka berkinerja baik peran atau posisi mereka. Marelly menganggap karyawan kompetensi sebagai kemampuan manusia yang terukur yang diperlukan untuk pekerjaan yang efisien kinerja (Draganidis dan Mentzas, 2006). Itu parameter kompetensi sumber daya manusia dapat diukur melalui dimensi-dimensi kompetensi sumber daya manusia terdiri dari dimensi pengetahuan, dimensi skill (ketrampilan) dan dimensi karakteristik.

Pengetahuan: proses pengetahuan dan kemajuan teori dengan cara umum diperoleh dari pendidikan di universitas. Pengetahuan dan informasi adalah dasar pengembangan keterampilan dan sikap dan tidak banyak berpengaruh pengembangan kompetensi manajemen oleh diri mereka sendiri (Dargahi et al., 2007). Sikap: itu adalah imajinasi mental manusia terhadap mereka lingkungan dan dunia (Babaie dan Zakliki, 2017). Pengetahuan merupakan sumber inspirasi untuk mendapatkan dalam meningkatkan daya kreatifitas. Modal pengetahuan akan berpengaruh terhadap tingkat kreatifitas untuk melakukan pekerjaan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat kreatifitas.

Menurut Maniscalco (2010), soft skill merujuk pada sekelompok kualitas, kebiasaan, kepribadian sifat, sikap, dan kemasyarakatan sosial dimana setiap orang miliki dalam berbagai tingkat

dan dibutuhkan untuk kehidupan sehari-hari sebanyak yang dibutuhkan untuk bekerja. Lorenz (2006) mengacu pada soft skill sebagai kualitas yang membuat seseorang menjadi karyawan yang baik dan rekan kerja yang kompatibel. Namun demikian, menurut Gibbons dkk. (2000), istilah 'soft skills' (keterampilan lunak) identik dengan keterampilan inti, kompetensi utama dan keterampilan pribadi.

Oleh karena itu, soft skill adalah kemampuan non-kognitif yang merupakan bawaan individu dan diperlukan untuk hubungan sosial yang baik di tempat kerja. Keterampilan lunak adalah biasanya sulit untuk diamati, diukur dan diukur. Seseorang mungkin juga memiliki kemampuan untuk bekerja dengan rekan kerja dari budaya lain atau belajar bahasa baru dengan cepat. Menurut Zedeck dan Goldstein (2000), soft skill seperti menangani konflik dan mengumpulkan serta berbagi informasi sangat tinggi dicari oleh organisasi. Leigh dkk. (1999) menegaskan bahwa kompetensi tempat kerja termasuk pemecahan masalah, keterampilan komunikasi, kualitas pribadi dan etika kerja, yang merupakan keterampilan lunak kategori. Studi yang dilakukan oleh Campbell (1990) mengusulkan delapan dimensi taksonomi kinerja pekerjaan yang merupakan kecakapan khusus pekerjaan.

Keterampilan khusus non-pekerjaan, Keahlian teknis inti, Kemampuan kepiawaian umum, usaha dan kepemimpinan, disiplin pribadi, kebugaran fisik dan bantalan militer. Melalui proses inilah insiden kritis, Borman and Brush (1993) disepakati kategori kinerja manajemen. Stevens dan Campion (1999) mengembangkan taksonomi yang menggambarkan lima dimensi soft skill: komunikasi, penyelesaian masalah, konflik resolusi, penetapan tujuan dan perencanaan, dan koordinasi tugas. Studi tentang kesuksesan finansial dilakukan oleh Yayasan Carnegie Advance Teaching (CFAT), dan kemudian dikonfirmasi oleh Carnegie Institute of Technology (CIT), menemukan bahwa 15% kesuksesan finansial seseorang adalah karena pengetahuan yang dia dapatkan, dan 85% dari keberhasilannya adalah karena keterampilan dalam 'manusia teknik', seperti kepribadian dan kemampuan individu untuk memimpin orang, yaitu keterampilan halus (Carnegie, 1981).

Mengembangkan keterampilan lunak dari personel organisasi sangat penting bagi efektivitas perusahaan. Kerja tim yang efektif membutuhkan kemampuan khusus, seperti kepemimpinan, koordinasi dan manajemen konflik. Ini menyiratkan bahwa jika institusi pendidikan tinggi ingin memenuhi persyaratan kehidupan profesional masa depan. Disisi lain soft skill dapat dimiliki oleh

seseorang dalam bekerja dapat meningkatkan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan. Kreatifitas dapat terwujud apabila seseorang memiliki kemampuan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Semakin tinggi soft skill yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka tingkat kreatifitas akan semakin tinggi

Karakteristik personal merupakan atribut tetap dari orang-orang menunjukkan bagaimana kita harus mengubahnya (Dargahi et al., 2007). Dengan cara yang sama, Gholamzade dkk. (2013), dalam sebuah penelitian berjudul “mengidentifikasi dan menentukan indeks kompetensi manajer dalam suatu perusahaan asuransi (studi kasus: manajer menengah) ” asalkan kompetensi terdiri dari lima cabang utama sebagai: kepemimpinan, komunikasi keterampilan, nilai-nilai moral, karakteristik, pengetahuan dan informasi. Pentingnya masing-masing cabang dan indeks adalah determi Menurut rendahnya efisiensi negara organisasi khususnya pemerintah organisasi dan rendahnya efisiensi manusia sumber daya di semua organisasi, kebijakan umum dari sistem administrasi diperiksa dan disetujui dalam dewan kebijaksanaan kebijaksanaan, kemudian oleh pimpinan besar Iran, mereka menjadi diberitahu dengan cara untuk mencapai prospek 20 tahun Republik Islam Iran pada tahun 2025, di 2010.

Parameter seperti keadilan, meritokrasi, pelatihan yang memenuhi syarat atas dasar perilaku Islam, dan efisiensi rencana dan berbasis pengetahuan menunjukkan dasar-dasar administrasi sistem. Mempelajari dan mengevaluasi latar belakang sistem administrasi saat ini di pemerintahan dan organisasi swasta menunjukkan bahwa mereka biasanya tidak memiliki cukup banyak model yang efisien untuk diterapkan standar yang disebutkan. Memberitahu ini umum kebijakan menunjukkan bahwa sistem administrasi jauh dari situasi yang baik. Itu artinya ada jarak antara situasi saat ini dan ideal situasi. Karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing manusia berbeda-beda. Perbedaan karakteristik tersebut juga akan berpengaruh terhadap kemampuan untuk berkreatifitas. Dengan demikian maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Semakin baik karakteristik yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula derajat kreatifitas.

2.2. Kreatifitas dan Kinerja Manajer

Kinerja kerja selalu menjadi masalah penting di organisasi mana pun. Banyak organisasi, sebagai hasil dari lingkungan bisnis global yang kompetitif (Neely, 1999), telah membuat program pengembangan pelatihan secara rutin untuk mempertahankan kinerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian penilaian dan pemantauan kinerja telah berkontribusi besar pada keberhasilan organisasi (Eccles, 1991).

Bacharach dan Bamberger (1995) berpendapat bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kinerja individu tetapi juga oleh kendala situasional. Perspektif situasional, menurut Sonnentag dan Frese (2001), mengacu pada faktor-faktor di lingkungan individu yang menstimulasi, mendukung atau menghambat kinerja, mencakup pendekatan yang berfokus pada faktor-faktor di tempat kerja. Ini hubungan dapat dimoderasi oleh faktor-faktor situasional tertentu, seperti pelatihan soft skill (Izadikhah et al., 2010).

Perkembangan terbaru dalam minat dalam kompetensi soft skill tampaknya terhubung ke pekerjaan keberhasilan. Maka tidak mengherankan jika organisasi lebih mau berinvestasi dalam soft skills pengembangan untuk kinerja yang lebih baik, terutama pada tingkat eksekutif puncak (Homer, 2001). Namun, beberapa peneliti mempertanyakan program peningkatan kinerja, seperti perangkat lunak, kompetensi keterampilan, apakah itu benar-benar mengarah pada peningkatan yang signifikan dalam suatu kinerja organisasi (Robert dan Donald, 2001), mendukung pandangan ini, mereka berbagi pendapat bahwa karyawan harus diberi lebih banyak bicara dan peluang pengambilan keputusan dalam suatu organisasi jika kinerja pekerjaan harus ditingkatkan. Bahkan jika semuanya informasi yang diperlukan diberikan kepada karyawan, kinerja pegawai dalam organisasi akan tetap tergantung pada kemampuan karyawan untuk memanfaatkan informasi yang diberikan untuk meningkatkan pekerjaannya kinerja (Anderson et al., 1994). Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

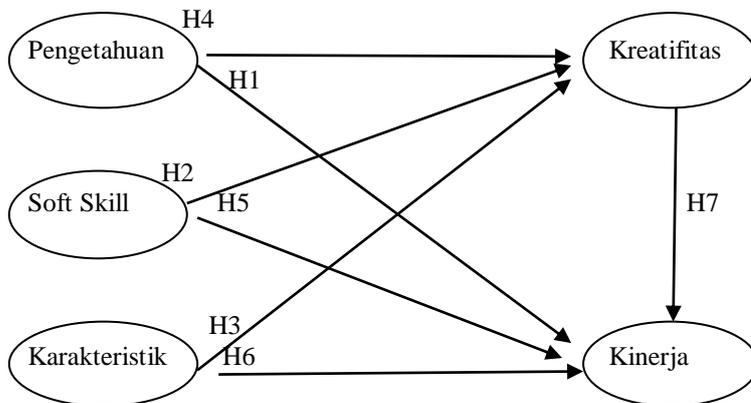
H4 : Semakin tinggi tingkat pengetahuan seseorang maka semakin tinggi kinerja .

H5 : Semakin tinggi softskil yang dimiliki, maka semakin tinggi kinerja.

H6 : Semakin tinggi tingkat karakteristik seseorang, maka semakin tinggi kinerja

H7 : Semakin tinggi tingkat kreatifitas maka semakin tinggi kinerja.

Berdasarkan literatur review yang telah disampaikan diatas, maka dapat dibuat gambar model penelitian sebagai berikut:



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah "*Explanatory Research*" atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan antar variabel penelitian (kausalitas) dengan menguji hipotesis uraiannya mengandung diskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variabel (Widodo, 2014). Variabel mencakup pengetahuan, softskill, larakteristik, kreatifitas dan kinerja manajer.

3.2. Rancangan Penelitian

Dalam memperoleh gambaran penelitian mengenai identifikasi karakteristik usaha kecil dan permasalahan yang dihadapi perusahaan digunakan metode survey dan penelitian studi deskriptif (*descriptive study*). Tujuan studi ini adalah untuk menjelaskan aspek-aspek yang relevan dengan fenomena yang diamati dan menawarkan ide masalah untuk pengujian atau penelitian selanjutnya.(Nur Indriantoro, 2009). Sedangkan penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2002).

3.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jawa Tengah yang tersebar di seluruh Kabupaten. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa UKM mebel yang diteliti memiliki potensi pengembangan usaha, namun masih banyak persoalan usaha kecil yang perlu mendapat perhatian semua pihak.

3.4. Populasi dan sampel

3.4.1. Penentuan Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Dengan demikian penelitian hanya dilakukan terhadap sebagian dari populasi dan bagian yang diambil dari populasi disebut sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan UKM Mebel di Jawa Tengah. Berdasarkan data mitra binaan UKM Dinas Koperasi dan perdagangan propinsi Jawa Tengah tahun 2017 jumlah adalah 890.

3.4.2. Besar sampel

Menurut Arikunto (2007) apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Bilamana analisa yang dipakai adalah teknik korelasi maka sampel yang harus diambil minimal 30 kasus (Singarimbun dan Efendi, 2004) Dengan model estimasi menggunakan Maximum Likelihood (ML) besarnya sampel / sample size 100 – 200 (Hair 1992), sehingga jumlah sampel dalam studi ini sebesar 150 reponden

3.4.3. Metode Pengambilan sampel

Sampel diambil secara *purposive sampling* dengan cara memilih sekelompok obyek penelitian berdasarkan cirri-ciri atau sifat-sifat populasi. Sampel adalah sebagian atau populasi yang diteliti. Dalam pengambilan sampel penelitian harus berhati-hati dan memenuhi aturan dalam pemilihan sample. Namun demikian mutu suatu penelitian tidak semata-mata ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, rancangan penelitian dan pelaksanaan serta pengolahannya..

3.5. Sumber Data

3.5.1.1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau pengisian kuisisioner (Umar Husain, 2005). Dalam penelitian ini data primer berupa jawaban kuesioner rsponden dari pertanyaaan yang telah dibuat oleh peneliti dan hasil wawancara dengan para responden yang dilakukan peneliti.

3.5.1.2. Data skunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain (Umar Husein, 2005). Dalam penelitian ini data sekunder berupa data yang didapat dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jepara, dinas perindustrian dan penjelasan tentang aplikasi SPSS versi 12 dan penelitian tentang sumber daya manusia UKM mebel di Jawa Tengah yang didapat dari referensi dan artikel di internet.

3.5.2. Metode Pengumpulan Data.

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrument atau alat kuesioner berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

a. Metode Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan penelitian secara cermat dan sistematis agar dapat memudahkan penafsiran ilmiah

b. Metode Angket

Angket adalah pengumpulan data dengan jalan menyebarkan atau mengajukan pertanyaan yang sudah disiapkan oleh peneliti kepada responden atau nara sumber yang

akan diteliti. Untuk memperoleh informasi yang relevan dengan cukup tinggi kesahihannya maka angket yang akan digunakan perlu diteliti dulu.

c. Metode interview

Wawancara adalah pengumpulan data dengan jalan tanya jawab dengan cara bertatap muka secara langsung di antara interview (pewawancara) dengan para responden atau nara sumber. Dalam penelitian ini digunakan interview bebas terpimpin dimana pelaksanaannya secara bebas tetap berada pada kerangka pertanyaan yang telah disusun sebelumnya.

3.6. Teknik Analisis

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan The Structural Equation Modelling (SEM) dari paket Software AMOSS 21.0 model ini merupakan sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit (Firdinand, 2000)

Keunggulan aplikasi SEM dalam penelitian manajemen adalah kemampuan untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konsep atau faktor serta kemampuannya untuk mengukur hubungan-hubungan yang secara teoritis ada.

Adapun langkah-langkah dalam SEM , menurut Ferdinand (2000) adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan model berbasis teori
2. Pengembangan Path diagram
3. Konversi diagram alur ke dalam persamaan
4. Memilih matrik input dan estimasi model
5. Menilai Kemungkinan munculnya masalah identifikasi
6. Evaluasi Kreteria Goodness-of-fit

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap kriteria *goods of fit*. Berikut ini beberapa indeks kesesuaian dan cutt of untuk menguji apakah sebuah model dapat diteriam atau ditolak.

- a. χ^2 *Chi-Square* statistic, dimana model dipandang baikatau memuaskan bila nilai *Chi-square*nya rendah. Semakin kecil nilai χ^2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan cut –of value sebesar $\geq 0,05$ atau $\geq 0,10$ (Huland dalam Ferdinad, 2000).
- b. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*) yang menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair et all, 1995) Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indek untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degree of fredom* (Ferdinand, 2000)
- c. GFI (Godness of Fit Index) adalah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai 0 (poor fit)sampai 1,0 (perfect fit). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah better fit.
- d. AGFI (*Adjusted Goodnessof fit Index*) dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,09 (Hair at all, 1995)
- e. CMIN/DF, adalah The minimum sampel Discrepancy Function yang dibagi dengan *Degree of Freedom*, CMIN/DF tidal lain adalah statistik Chi-Square , χ^2 dibagi DF nya disebut χ^2 relatif. Bila nilai χ^2 relatif kurang dari 2,0 atau 3,0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data (Arbuckle, 1997)
- f. TLI (*Tucker Levis Index*) merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap base line model, dimana sebuah model $\geq 0,95$

(Hair et al, 1995) dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan a very good fit (Arbuckle, 1997).

- g. CFI (*Comparative Fit Index*) dimana bila mendekati 1 mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi (Arbuckle, 1997), nilai yang direkomendasikan adalah CFI $\geq 0,95$

Dengan demikian indek-indek yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti dalam Tabel 3.3 berikut:

Tebel 3.3
Goodness of fit Indexs

Goodness – of-fit-Index	Cut-of-value
X-Chisquare	diharapkan kecil
Probability	$\geq 0,05$
RMSEA	$\geq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CMIN/DF	$\geq 2,0$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,94$

7. Inteprestasi dan modifikasi Model

Tahap akhir ini adalah menginteprestasikan model dan memodifikasi model bagi model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Hair at all (1997) memberikan pedoman untuk mempertimbangkan perlu tidaknya modifikasi sebuah model dengan melihat sejumlah residual yang dihasilkan oleh model. Batas keamanan untuk jumlah residual 5%. Bila jumlah residual lebih besar dari 5% dari semua residu kovarians yang dihasilkan oleh model, maka sebuah modifikasi mulai perlu dipertimbangkan (Hair, 1995). Bila ditemukan bahwa nilai residual yang dihasilkan model cukup besar ($> 2,58$) maka cara lain dalam modifikasi adalah dengan mempertimbangkan untuk menambah sebuah alur baru terhadap model yang

diestimasi itu. Nilai residual yang lebih besar atau sama dengan $\pm 2,58$ diinterpretasikan sebagai signifikansi secara statistik pada tingkat 5%

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis hasil studi dapat diuraikan hasil analisis deskriptif dengan menggunakan program SPSS. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan gambaran obyek penelitian yang mencakup karakteristik responden dan analisis statistik deskriptif jawaban responden. Tujuan analisis ini untuk mendukung dan memperdalam pembahasan. Analisis SPSS digunakan untuk mendapatkan data variabel laten guna kepentingan analisis lebih lanjut. Sedangkan analisis regresi digunakan untuk kepentingan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan dalam bab sebelumnya.

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam studi ini meliputi : jenis kelamin, pendidikan, usia, pengalaman usaha dan ijin usaha formal yang dimiliki.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

DESKRIPSI JENIS KELAMIN RESPONDEN

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	Laki-laki	150	100
2	Perempuan	0	0
	Total	150	100

Sumber : Data yang diolah Tahun 2018

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden yang menjadi subyek penelitian ini sebanyak 150 orang (100%), responden berjenis kelamin laki-laki dan tidak ada yang berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang menjadi subyek penelitian ini semuanya laki-laki.

2. Pendidikan Responden

Tabel 4.2

DESKRIPSI PENDIDIKAN RESPONDEN

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	Strata satu	125	83,3
2	D3	20	13,3
3	SMA/SMK	5	3,4
4	SMP	0	0
Total		150	100

Sumber : Data yang diolah Tahun 2018

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden yang berpendidikan sampai jenjang strata satu (S1) sebanyak 125 orang (83,3%), responden yang berpendidikan D3 sebanyak 20 orang (13,3%), yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 5 orang (3,4%) dan yang berpendidikan SMP sebanyak 0 orang (0 %). Dapat disimpulkan juga bahwa tingkat pendidikan responden paling banyak berpendidikan sarjana.

3. Usia Responden

Tabel 4.3

DESKRIPSI USIA RESPONDEN

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	20-30 tahun	5	3,0
2	31-40	15	10,0
3	41-50 tahun	125	84,0
4	51-60 tahun	5	3,0
Total		150	100

Sumber : Data yang diolah Tahun 2018

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa usia responden, pada saat ini sebanyak 125 orang (84,0 %), berusia antara 41 – 50 tahun dan sebanyak 15 orang (10,0%). berusia 31 – 40 tahun sedang yang berusia antara 51-60 tahun sebanyak 5 orang (5%) dan usia 20-30 tahun sebanyak 5 orang (3,0%) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia manajer mebel rantara 41-50 tahun.

4. Pengalaman Kerja

Tabel 4.4
DESKRIPSI PENGALAMAN USAHA RESPONDEN

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	Kurang 5 tahun	5	3,3
2	5-10 tahun	30	20,0
3	11 -15 tahun	95	63,3
4	16-20 tahun	20	13,4
Total		150	100

Sumber : Data yang diolah Tahun 2018

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa pengalaman kerja responden, sebagai manajer sebanyak 30 orang (20,0%), berpengalaman selama 5-10 tahun sebagai manajer dengan pengalaman 11-15 tahun sebanyak (63,3%) atau 95 orang dan berpengalaman 16-20 tahun sebagai manajer sebanyak 20 orang (13,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas pengalaman sebagai manajer mebel antara 11-15 tahun.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel-Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan antara lain faktor internal, faktor eksternal dan kinerja.

2.2.1 Deskripsi Variabel Eksternal (X_1)

Konstruk faktor internal terdiri dari empat indikator, dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.6
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL PENGETAHUAN

Indikator	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat setuju	Mean
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
Pemahaman tentang pekerjaan	0	0	21,6	62,7	8	4,0
Pemahaman terhadap prosedur	0	0	21,6	78,4	0	3,5
Pemahaman terhadap cara pelaksanaan	0	0	2,0	86,3	11,8	4,0

Sumber : Data yang diolah Tahun 2018

Pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pemahamn terhadap pekerjaan sangat penting dalam mendukung kinerja manajer UKM sebesar 62,7%, yang menyatakan setuju 21,6%, responden yang kurang setuju.. Responden yang merasa kebijakan pemerintah tidak penting dalam kinerja manajer UKM M tidak ada.

Berdasarkan tabel diatas juga dilihat bahwa pemahaman terhadap prosedur sangat mempengaruhi kinerja sebanyak 78,4% menyatakan setuju dan sebanyak 21,6% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar baik telah memahami prosedur kerja..

Selanjutnya pemahaman pelaksanaan pekerjaan telah banyak membantu meningkatkan kinerja Manajer UKM . Responden menyatakan sebanyak 11,8% menyatakan sangat setuju, 86,3% menyatakan setuju dan 2,0% menyatakan kurang setuju. Berdasarlkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja manajer dipangaruhi oleh terhadap pemahaman pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4.7
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL SOFT SKILL

Indikator	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat setuju	Mean
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
Mampu menyelesaikan tugas	0	0	21,6	62,7	8	4,0
Memprediksi hasil tugas	0	0	21,6	78,4	0	3,5
Menentukan prosedur terbaik	0	0	2,0	86,3	11,8	4,0

Sumber : Data yang diolah Tahun 2018

Pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa kemampuan menyelesaikan tugas sangat penting dalam mendukung kinerja manajer UKM sebesar 62,7%, yang menyatakan setuju 21,6%, responden yang kurang setuju.. Responden yang merasa kebijakan pemerintah tidak penting dalam kinerja manajer UKM M tidak ada.

Berdasarkan tabel diatas juga dilihat bahwa memprediksi hasil tugas sangat mempengaruhi kinerja sebanyak 78,4% menyatakan setuju dan sebanyak 21,6% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar baik telah memahami prosedur kerja..

Selanjutnya prosedur terbaik telah banyak membantu meningkatkan kinerja Manajer UKM . Responden menyatakan sebanyak 11,8% menyatakan sangat setuju, 86,3% menyatakan setuju dan 2,0% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja manajer dipengaruhi oleh terhadap pemahaman pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4.8
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KARAKTERISTIK

Indikator	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat setuju	Mean
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
Sikap yang baik	0	0	21,6	62,7	8	4,0
Dapat bekerja sama	0	0	21,6	78,4	0	3,5
Tingkat disiplin tinggi	0	0	2,0	86,3	11,8	4,0

Sumber : Data yang diolah Tahun 2018

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa sikap yang baik sangat penting dalam mendukung kinerja manajer UKM sebesar 62,7%, yang menyatakan setuju 21,6%, responden yang kurang setuju.. Responden yang merasa kebijakan pemerintah tidak penting dalam kinerja manajer UKM M tidak ada.

Berdasarkan tabel diatas juga dilihat bahwa bekerja sama sangat mempengaruhi kinerja sebanyak 78,4% menyatakan setuju dan sebanyak 21,6% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar baik telah memahami prosedur kerja..

Selanjutnya tingkat disiplin telah banyak membantu meningkatkan kinerja Manajer UKM . Responden menyatakan sebanyak 11,8% menyatakan sangat setuju, 86,3% menyatakan setuju dan 2,0% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan jawaban responden

tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja manajer dipengaruhi oleh terhadap pemahaman pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4.9
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL CREATIVITY

Indikator	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat setuju	Mean
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
Memiliki sifat inisiatif	0	0	21,6	62,7	8	4,0
Mampu menyesuaikan diri	0	0	21,6	78,4	0	3,5
Selalu memiliki ide-ide baru.	0	0	2,0	86,3	11,8	4,0

Sumber : Data yang diolah Tahun 2018

Pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa memiliki sifat inisiatif sangat penting dalam mendukung kinerja manajer UKM sebesar 62,7%, yang menyatakan setuju 21,6%, responden yang kurang setuju.. Responden yang merasa kebijakan pemerintah tidak penting dalam kinerja manajer UKM M tidak ada.

Berdasarkan tabel diatas juga dilihat bahwa mampu menyesuaikan diri sangat mempengaruhi kinerja sebanyak 78,4% menyatakan setuju dan sebanyak 21,6% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai telah mampu menyesuaikan diri.

Selanjutnya selalu memiliki ide-ide baru telah banyak membantu meningkatkan kinerja Manajer UKM . Responden menyatakan sebanyak 11,8% menyatakan sangat setuju, 86,3% menyatakan setuju dan 2,0% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja manajer dipengaruhi oleh terhadap ide-ide baru.

Tabel 4.10
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA

Indikator	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat setuju	Mean
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
Ketepatan waktu	0	0	21,6	62,7	8	4,0
Dapat menyelesaikan pekerjaan	0	0	21,6	78,4	0	3,5
Mampu kerja sama	0	0	2,0	86,3	11,8	4,0

Sumber : Data yang diolah Tahun 2018

Pada Tabel 4.10. menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa ketepatan waktu sangat penting dalam mendukung kinerja manajer UKM sebesar 62,7%, yang menyatakan setuju 21,6%, responden yang kurang setuju.. Responden yang merasa kebijakan pemerintah tidak penting dalam kinerja manajer UKM M tidak ada.

Berdasarkan tabel diatas juga dilihat bahwa dapat menyesuaikan pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja sebanyak 78,4% menyatakan setuju dan sebanyak 21,6% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar mampu menyesuaikan pekerjaan dengan baik.

Selanjutnya pemahaman mampu bekerja sama telah banyak membantu meningkatkan kinerja Manajer UKM . Responden menyatakan sebanyak 11,8% menyatakan sangat setuju, 86,3% menyatakan setuju dan 2,0% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja manajer dipengaruhi oleh terhadap kerjasama dengan baik.

4.3. Analisis dan Pembahasan

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan *The Structural Equation Modelling (SEM)* dari paket software *AMOS 4.0*. Model ini merupakan sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit.

Keunggulan aplikasi SEM dalam penelitian manajemen adalah kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konsep atau faktor serta kemampuannya untuk mengukur hubungan-hubungan yang secara teoritis ada. Adapun langkah-langkah dalam SEM, Menurut Ferdinand (2000) adalah sebagai berikut : 1).Pengembangan model berbasis teori. 2).Pengembangan Path diagram. 3).Evaluasi Kriteria *Goodnes-of-fit* 4). Pada langkah ini kesesuaian model dievaluasi, melalui telaah terhadap berbagai kriteria *Goodnes-of-fit*.

Setelah model dianalisis melalui faktor konfirmatori, maka masing-masing indikator dalam model yang fit tersebut dapat digunakan untuk mendefinisikan konstruk laten, sehingga full model *Structural Equation Model* (SEM) dapat dianalisis

Tabel 4.11
Standaized Regresion Weight (Loading Factor)

		Std Estimatic	S.E	C.R
Creativity	←----- Pengetahuan	0,215	0,132	2,003
Creativity	←----- Softskill	0,214	0,118	2,620
Creativity	←----- Karakteristik	0,224	0,116	2,297
Kinerja	←----- Pengetahuan	0,225	0,094	2,250
Kinerja	←----- Softskill	0,240	0,095	2,615
Kinerja	←----- Karakteristik	0,250	0,100	2,510
Kinerja	←----- Creativity	0,214	0,245	2,450

Kemudian uji model menunjukkan bahwa model ini sesuai dengan data atau fit terhadap data yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut ditunjukkan dengan Chi-Square ,Probability, CMIN/DF, TLI berada dalam rentang nilai yang diharapkan meskipun GFI dan AGFI diterima secara marjinal, hal tersebut nampak pada Tabel 2

Tabel 4.12
Indek Pengujian Kelayakan Structural Equation

Goodness of fit Indek	Cut – of-Value	Hasil	Keterangan
X-Chis-square	Diharapkan	250.995	Baik
Probability	≥ 0,05	0,075	Baik
RMSEA	≤ 0,07	0,035	Baik
GFI	≥ 0,95	0,835	Menengah
AGFI	≥ 0,95	0,830	Menengah
CMIN/DF	≤ 0,200	0,138	Baik
TLI	≥ 0,95	0,956	Baik
CFI	≥ 0,94	0,970	Baik

Sumber : *Data yang sudah diolah*

Kompetensi Human Resources Managemen dengan dimensi pengetahuan, soft skill dan karakteristik terhadap kreatifitas dan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Parameter estimasi antara pengetahuan dengan kreatifitas menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR = **2.003** atau $CR \geq \pm 2,00$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5 %). Dengan demikian hipotesis 1 diterima, artinya semakin tinggi pengetahuan, maka semakin tinggi kreatifitas. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kreatifitas pegawai dibangun oleh pengetahuan

Parameter estimasi antara softskill dengan kreatifitas menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR = **2.620** atau $CR \geq \pm 2,00$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5 %). Dengan demikian hipotesis 2 diterima, artinya semakin tinggi soft skill, maka semakin tinggi kreatifitas pegawai. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kreatifitas pegawai dibangun oleh soft skill.

Parameter estimasi antara karakteristik dengan kreatifitas menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR = **2.297** atau $CR \geq \pm 2,00$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5 %). Dengan demikian hipotesis 3 diterima, artinya semakin tinggi karakteristik personal organisasi, maka semakin tinggi kreatifitas. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kreatifitas dibangun oleh karakteristik.

Parameter estimasi antara pengetahuan dengan kinerja manajer menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR = **2.250** atau $CR \geq \pm 2,00$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5 %). Dengan demikian hipotesis 4 diterima, artinya semakin tinggi pengetahuan, maka semakin tinggi kinerja manajer. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja manajer dibangun oleh pengetahuan.

Parameter estimasi antara softskill dengan kinerja manajer menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR = **2.615** atau $CR \geq \pm 2,00$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5 %). Dengan demikian hipotesis 5 diterima, artinya semakin tinggi softskill, maka semakin tinggi kinerja manajer. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja manajer dibangun oleh softskill.

Parameter estimasi antara karakteristik dengan kinerja manajer menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR = **2.510** atau $CR \geq \pm 2,00$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5 %). Dengan demikian hipotesis 6 diterima, artinya semakin tinggi karakteristik, maka semakin tinggi

kinerja manajer. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja manajer dibangun oleh karakteristik

Parameter estimasi antara kreativitas dengan kinerja manajer menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai $CR = 2.450$ atau $CR \geq \pm 2,00$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5 %). Dengan demikian hipotesis 7 diterima, artinya semakin tinggi kreatifitas pegawai, maka semakin tinggi kinerja manajer. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja manajer dibangun oleh kreatifitas pegawai.

BAB V

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji apakah kompetensi sumber daya manusia memiliki peran yang sangat terhadap kreatifitas dan kinerja manajer UKM di Kabupaten Jepara pada periode penelitian Januari samapai Desember 2018. Berdasarkan hasil wawancara dan survey serta analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi sumber daya manusia yang meliputi pengetahuan, sofskill, dan karakteristik memiliki pengaruh terhadap kreatifitas pegawai. Karyawan yang memiliki karakter yang baik, pengetahuan yang luas serta ketrampilan yang baik akan memiliki kreatifitas yang tinggi. Dengan demikian H1, H2 dan H3 dalam penelitian ini dapat diterima.
2. Kompetensi sumber daya manusia yang meliputi pengetahuan, sofskill, dan karakteristik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki karakter yang baik, pengetahuan yang luas serta ketrampilan yang baik akan memiliki kreatifitas yang tinggi. Dengan demikian H4, H5 dan H6 dalam penelitian ini dapat diterima.
3. Pada hipotesis H7 yang mengatakan kreatifitas pegawai dan mempengaruhi kinerja pegawai dapat diterima. Dengan demikian semakin tinggi tingkat kreatitas pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaanya, maka kinerja pengawai akan semakin meningkat.

DFTAR REFFESRENSI

- Anderson, J.C., Rungtusanatham, M. and Schroeder, R.G. (1994), "A theory of quality Management underlying the deming management method," *The Academy Of Management Review*, Vol. 19 No. 3, pp. 472–509.
- Asgari Azad, M. 2003. *Selecting, Appointing and Changing Managers*. Planning and Management of the Country Press.
- Bacharach, S.B. and Bamberger, P. (1995), "Beyond situational constraints: Job resources inadequacy and individual performance at work", *Human Resource Management Review*, Vol. 5, 79–102.
- Babaie, M. A. 2007. *Foundations to develop the competence of managers, lecture series and workshops about special conference of assessment and development of managers*. Tehran: Aria Industrial-Research Group Press.
- Borman, W.C. and Brush, D.H. (1993), "More progress toward a taxonomy of managerial performance requirements", *Human Performance*, Vol. 6, pp. 1–21.
- Borman, W.C. and Brush, D.H. (1993), "More progress toward a taxonomy of managerial performance requirements", *Human Performance*, Vol. 6, pp. 1–21.
- Byars, L. I. and rue, L. W. 2008. *Human Resource Management*. 9th edition. New York: Mc GrawHill.
- Campbell, J.P. (1990), "Modeling the performance prediction problem in industrial and organisational psychology", in M. Dunnette and L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organisational psychology* (2nd edition, Vol. 1), Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, pp. 687–732.
- Carnegie, D. (1981), *How to Win Friends and Influence People*, Pocket Books, New York.
- Dargahi, H., alipour, M. H., Falahpasand, H. and Heidari, g. 2007. Presenting a competency model based on the development of HR. *Jasmine Strategy*, 23: 92–113.
- Draganidis, F. and mentzas, G. 2006. Competency based management: a review of systems and approaches. *Information Management & Computer Security*, 14(1): 51–64.
- Eccles, G. R. (1991), "The performance measurement manifesto", *Harvard Business Review*, pp. 131–137.
- Edralin, D. M. 2007. Human capital development for innovation in Asia: Training and development practices and experiences of large Philippine companies. *Asian Journal of Technology Innovation*, 15(1): 133–147.
- Gholamzade, D., Sehat, S. and Sattari Laghab, B. 2013. Identifying and determining the indices of the managers' competencies in an insurance company (case study: middle managers). *New Achievements in Insurance*, 178.
- Gibbons, W.D. and Lange, T. (2000), "Developing core skills-lessons from Germany and Sweden", Vol. 42 No. 1, pp. 24–32.
- Homer, M. (2001), "Skills and competency management", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 33 No. 2, pp. 59–62.
- Izadikhah, Z., Chris J.J. and Loxton, N. (2010), "An integrative approach to personality: Behavioural Approach System, mastery approach orientation and environmental cues in the prediction of work performance: Personality And Individual Differences, 48 5: 590-595. doi:10.1016/j.paid.2009.12.012
- Leigh, W.A., Lee, D.H. and Lindquist, M.A. (1999), *Soft skills training an annotated guide to selected programs*, Joint Center for Political and Economic Studies, Washington, D.C.
- Lorenz, K. (2009), "Top 10 soft skills for job hunters", available at <http://jobs.aol.com> (accessed 19.10.2012)

- Neely, A. (1999), "The performance measurement revolution: Why now and what next?" *International Journal of Cooperation and Production Management*, Vol. 19 No. 2, pp. 205–228.
- Maniscalco, R.S. (2010), La competenza interlinguistica e interculturale per la cittadinanza globale. Label Lingue Europeo: dialogare premia, I quaderni LLP, 5, Agenzia Nazionale Scuola, pp. 9–13.
- Robert, W.R. and Donald, B.F. (2001), "Development and field-test of a feedback seeking, self-efficacy, and goal setting model of work performance", *Journal of Management*, Vol. 27, p. 563.
- Sargit, S., Nobaya, A. and Babaei, H. 2012. Bonding, Bridging and Linking Social Capital and Psychological Empowerment Among Squatter Settlement in Tehran, Iran. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(3): 26–50.
- Sonnentag, S. (2000), "Expertise at work: Experience and excellent performance", in C. L. Cooper and I.T. Robertson (Eds.), *International Review Of Industrial And Organisational Psychology*, Wiley, Chichester, pp. 223–264.
- Stevens, M. J. and Campion, M. A. (1999), "Staffing work teams: Development and validation of a selection test for teamwork settings", *Journal of Management*, Vol. 25 No. 2, pp. 207–228.
- Taheri, F. and Sayyar, A. 2008. Status of merit-based assets in HR management. In: *The 6th International Conference of Management*. Aria Research Group.
- Yeganegi, A. 2010. Role of managers' competency in management effectiveness (case study: Qazvin Telecommunication Company). *Journal of Management of Development and Evolution*, 5: 57–68.
- Zedeck, S. and Goldstein, I. (2000), "Sliding bands: An alternative to top-down selection", in R.