

---

---

**MODEL PENGEMBANGAN SDM UNTUK MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA  
USAHA KECIL BATIK DI KOTA SURABAYA****Binti Rochmah**[rennacollection1999@gmail.com](mailto:rennacollection1999@gmail.com)

Universitas Narotama

**ABSTRACT**

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan model pengembangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada Usaha Kecil Batik di kota Surabaya. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode campuran kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode cluster sampling. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan studi kepustakaan, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisa data pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis diskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa kompetensi SDM dan pengembangan SDM berpengaruh kuat terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan SPSS for Windows didapatkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan sebesar 0.489, yang berarti bahwa sebesar 48.9% Produktivitas Tenaga Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2). Dan dari hasil wawancara responden menyatakan bahwa pemberian upah minimal sebesar 3 juta menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja usaha kecil batik.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan karyawan, Upah minimal, Produktivitas.

**PENDAHULUAN**

Perkembangan industri batik di Surabaya masih kurang dari target yang telah direncanakan oleh dinas perindustrian dan perdagangan kota Surabaya, padahal batik merupakan salah satu produk unggulan industri kecil maupun menengah di kota Surabaya karena mampu menembus pasar internasional.

Perkembangan yang kurang tersebut tentu tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang tersedia. Hasil penelitian Pratiwi (2006) menyimpulkan bahwa ketidakterersediaan tenaga kerja terampil pada industri kecil batik di kota Surabaya menjadi penghambat dalam peningkatan produksi. Berarti dapat dikatakan bahwa dari sisi kemampuan tenaga kerja industri kecil batik masih jauh dari harapan. Ditinjau dari sisi pendidikan pada umumnya mereka berpendidikan rendah. Rendahnya tingkat pendidikan tersebut ternyata tidak diimbangi dengan upaya-upaya peningkatan kemampuan (capacity building). Pada umumnya mereka mengandalkan pada pengalaman dalam bekerja. Rendahnya kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam usaha kecil, menengah dan juga salah satu masalah nasional yang harus dihadapi oleh bangsa Indonesia.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, karena semakin terbukanya pasar didalam negeri, merupakan ancaman bagi UKM dengan semakin banyaknya barang dan jasa yang masuk dari luar sebagai dampak dari globalisasi. Oleh karena itu pembinaan dan

pengembangan UKM saat ini dirasakan semakin mendesak dan sangat strategis untuk mengangkat perekonomian rakyat, maka kemandirian UKM dapat tercapai dimasa mendatang. Upaya ini dapat dilakukan melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada pada UKM dan UMKM dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Peningkatan kualitas SDM sangat diperlukan terutama di bidang kompetensi SDM seperti knowledge, skill dan ability serta attitude dalam berwirausaha. Pengembangan SDM harus dilakukan tidak hanya kepada UKM sebagai pemilik usaha, tetapi juga para pekerjanya.

Berdasarkan analisa kondisi di atas maka Pengembangan Kompetensi Sumberdaya Manusia UKM harus diperhatikan, sehingga mampu menciptakan tenaga kerja Wirausaha yang dapat bersaing secara terbuka di pasar global. Pelaksanaan pengembangan Kompetensi SDM UKM diperlukan data kongkrit bagaimana profil Kompetensi SDM UKM yang kita miliki saat ini dan apakah ada pengaruhnya terhadap kinerja. Oleh karena itu untuk memenuhi data dan informasi kongkrit tersebut perlu dilakukan kajian yang mendalam melalui suatu penelitian di bidang ini.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat ditelaah permasalahan-permasalahan : Pengaruh kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Batik di kota Surabaya.

## KERANGKA TEORI

### Industri Kecil

Banyak pihak menggunakan istilah berbeda untuk membahas industri kecil. Istilah lain yang bermakna sama dengan industri kecil adalah usaha kecil (*small business*), perusahaan kecil (*small enterprise* atau *small firm*), usaha skala kecil (*small scale business*) dan lain-lain. Ada yang menganggap bahwa usaha kecil adalah sektor dan ada juga yang menganggap industri kecil adalah subsektor. Pemikiran ini sebaiknya diabaikan karena semua istilah itu memiliki kadar yang sama. Pendefinisian atau pengertian industri kecil sangat beragam sesuai ketentuan dan ketetapan lembaga atau departemen yang berhubungan dengannya berdasarkan kegiatan jenis usaha.

Pendefinisian industri kecil sangat beragam, berikut ini penulis sajikan definisi industry kecil dari berbagai macam sudut pandang, antara lain :

- a. Badan Pusat Statistik (2010) mendefinisikan industri kecil adalah sebuah perusahaan yang mempekerjakan sebanyak 5-19 orang tenaga kerja.
- b. Bank Indonesia (2012) mendefinisikan industri kecil adalah sebagai usaha yang memiliki asset maksimal Rp. 600.000.000,- di luar tanah dan bangunan.
- c. Departemen Keuangan mendefinisikan industri kecil adalah industri yang memiliki aset dan omset maksimal Rp. 300.000.000,- diluar tanah dan bangunan.
- d. Departemen Perindustrian dan Perdagangan mendefinisikan industri kecil adalah industri yang mempunyai nilai investasi seluruhnya sampai dengan Rp. 200.000.000,- di luar tanah dan bangunan. Hal ini sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan No. 589/MPP/Kep/10/1999 tentang Ketentuan Dan Tata Cara Pemberian Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP).

Gie dalam Pratiwi (2006), mendefinisikan industri kecil adalah para wiraswasta yang mandiri dan tidak pernah menggantungkan diri pada siapapun. Tidak pernah terdengar suara dan tuntutan-tuntutannya karena mereka terlalu lemah dan tidak mempunyai akses pada media massa. Tidak pernah menuntut fasilitas dari pemerintah. Tidak mengerti dan tidak mungkin menguasai instrumen-instrumen canggih dan serba

abstrak tetapi dasyat hasilnya.

Adapun karakteristik industri kecil menurut Tambunan dalam Pulungan (2003), adalah sebagai berikut :

- a. Proses produksi lebih *mechanized*, dan kegiatannya dilakukan di tempat (pabrik) yang biasanya berlokasi disamping rumah si pengusaha atau usaha.
- b. Sebagian besar tenaga kerja yang bekerja di industri kecil adalah pekerja bayaran (*wage labor*).
- c. Produk yang dibuat termasuk golongan barang-barang yang cukup *sophisticated*.

Terlepas dari adanya perbedaan definisi industri kecil, banyak studi telah membuktikan bahwa industri kecil berperan penting dalam menanggulangi masalah-masalah sosial ekonomi di negara-negara sedang berkembang. Industri kecil memberikan kesempatan kerja bukan saja bagi masyarakat pedalaman tetapi juga menjadi sumber penghasilan bagi sebagian besar masyarakat perkotaan.

Menurut UU No. 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah menyatakan bahwa Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional.

Hasil penelitian Azhari dalam Pulungan (2003), membuktikan bahwa industri kecil di Indonesia sesungguhnya tidak wajar didekati dengan cara pandang belas kasihan semata, apalagi bila dikaitkan dengan sifatnya yang menghidupi orang kecil melalui pasar-pasar lokal yang tersebar luas diseluruh tanah air. Kegiatan industri kecil dalam keadaan tertentu ternyata penuh vitalitas untuk tumbuh secara wajar serta kemampuannya untuk bertahan dalam keadaan ekonomi yang terpuruk sekalipun.

Apabila dicermati maka paradigma pengembangan wilayah telah bergeser pada upaya yang mengandalkan tiga pilar yaitu sumberdaya alam, sumber daya manusia dan teknologi (Nachrowi dalam Alkadri, 2001). Ketiga pilar tersebut merupakan elemen internal wilayah yang saling terkait dan berinteraksi membentuk satu sistem. Hasil interaksi elemen tersebut mencerminkan produktivitas dari suatu wilayah.

Sumber daya manusia mempunyai peran ganda dalam sebuah proses pembangunan, dapat sebagai objek maupun menjadi subyek pembangunan (Nachrowi dalam Alkadri, 2001). Sebagai obyek pembangunan SDM merupakan sasaran pembangunan untuk disejahterahkan dan sebagai subyek pembangunan SDM berperan sebagai pelaku pembangunan. Keberhasilan pembangunan ditentukan oleh pelaku-pelaku pembangunan itu sendiri. Dengan demikian konsep pembangunan itu sesungguhnya adalah pembangunan manusia (*human development*) yaitu pembangunan yang berorientasi kepada manusia (*people center development*) dimana manusia dipandang sebagai sasaran sekaligus sebagai pelaku pembangunan.

## Produktivitas

Definisi umum produktivitas menurut Nasution (2006), bahwa produktivitas adalah hubungan antara input dan output suatu sistem produksi. Produktivitas merupakan barang dan jasa yang dihasilkan dari sumber-sumber masukan (input) yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio besarnya keluaran (output) terhadap masukan.

Sedangkan Greenberg dalam Sinungan (2003), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan

selama periode tersebut. Produktivitas itu merupakan perbandingan ukuran harga hasil dengan masukan, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan umum.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hubungan antara output dan input atau antara barang jasa yang dihasilkan dengan sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkannya.

Dengan memperhatikan jumlah serta jenis masukan dan keluaran yang dilibatkan, David J. Sumanth dalam Bidiawati dan Nasution (2007), mengelompokkan produktivitas menjadi tiga jenis dasar produktivitas yaitu : produktivitas parsial, produktivitas total faktor dan produktivitas total. Salah satu jenis produktivitas parsial adalah produktivitas tenaga kerja.

Dalam literatur ekonomi sumber daya manusia, produktivitas tenaga kerja menunjukkan kemampuan seseorang tenaga kerja atau pekerja untuk menghasilkan sejumlah output dalam satu satuan waktu tertentu (Sumarsono, 2003). Produktivitas tenaga kerja tersebut dapat merupakan ukuran efisiensi pemanfaatan tenaga kerja. Hal ini mengingat bahwa secara nyata, seseorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya, belum tentu memanfaatkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Produktivitas parsial tenaga kerja dinyatakan sebagai output (keluaran) perjam kerja atau keluaran per tenaga kerja. Output dapat dinyatakan dalam satuan uang atau dalam satuan fisik. Output yang dinyatakan dalam satuan uang merupakan nilai tambah barang per tenaga kerja.

Ananta dalam Kasnawi (2000), mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah pencerminan dari mutu tenaga kerja jika hal-hal lain dianggap tetap sama. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.

Menurut Simanjuntak dalam Sumarsono (2003), faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kualitas dan kemampuan fisik tenaga kerja, sarana pendukung dan supra sarana. Kualitas tenaga kerja berhubungan dengan tingkat pendidikan dan pelatihan, pengalaman dan keterampilan sedangkan kemampuan fisik berhubungan dengan usia seseorang yakni usia produktif dan usia non-produktif. Sarana pendukung meliputi peralatan langsung yang digunakan oleh tenaga kerja dalam proses produksinya.

Sedangkan supra sarana meliputi kemampuan manajemen, hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah.

Selanjutnya Mangkuprawira dalam Gunawan (2004), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas relatif kompleks, bisa jadi faktor intrinsik (tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan dan pengalaman) dan bisa faktor ekstrinsik (gaji/upah, lingkungan kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja dan hubungan sosial).

Menurut Syarif (2007), bahwa Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh karakteristik dinamis pekerja seperti umur, pendidikan formal, status kesehatan, pengalaman kerja dan jam kerja. Semakin baik karakteristik dinamis pekerja diasumsikan bahwa semakin tinggi produktivitasnya yang berarti bahwa kontribusi pekerja terhadap output perusahaan semakin besar.

## Kompetensi

Kompetensi atau kemampuan didefinisikan oleh Mitrani (1995:21) adalah sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (*and underlying characteristic: of an individual*

*which is casually related to effective or superior performance in job*), Ketidaksamaan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seseorang pelaku unggul dari perilaku yang berprestasi rata-rata. Untuk mencapai kinerja sekedar cukup atau rata-rata, diperlukan kompetensi batas (*threshold competencies*) atau kompetensi esensial. Kompetensi batas atau kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personel selection*),

Perencanaan pengalihan tugas (*succession planing*), penilaian kinerja (*performance appaisal*), dan pengembangan. Kompetensi didefinisikan (Mitrani et.al, 1992; Spencer and Spencer, 1993) sebagai *an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi.

Selanjutnya menurut Spencer and Spencer (1993) kompetensi dapat dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu "*threshold competencies*" dan "*differentiating competencies*". *Threshold competencies* adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya.

Tetapi tidak untuk membedakan seorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata. Sedangkan "*differentiating competencies*" adalah factor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya seorang dosen harus mempunyai kemampuan utama mengajar, itu berarti pada tataran "*threshold competencies*", selanjutnya apabila dosen dapat mengajar dengan baik, cara mengajarnya mudah dipahami dan analisisnya tajam sehingga dapat dibedakan tingkat kerjanya maka hal itu sudah masuk kategori "*differentiating competencies*".

Mathis dan Jackson (2001) mengilustrasikan bahwa kompetensi ada yang terlihat dan ada yang tersembunyi. Pengetahuan lebih terlihat, dapat dikenali oleh perusahaan untuk mencocokkan orang dengan pekerjaan. Keterampilan walaupun sebagian dapat terlihat sebagian lagi kurang teridentifikasi. Akan tetapi kompetensi tersembunyi berupa kecakapan yang mungkin lebih berharga dapat meningkatkan kinerja.

Stoner (1996), telah mengidentifikasi tiga macam keterampilan dasar yaitu:

1. Keterampilan teknis yaitu, kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.
2. Keterampilan manusia yaitu, kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok.
3. Keterampilan konseptual yaitu, kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi, termasuk melihat organisasi secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagiannya saling tergantung, dan mengantisipasi bagaimana perubahan dalam suatu bagian tersebut akan mempengaruhi seluruh organisasi.

Konsep dasar standar kompetensi ditinjau dari estimologi, standar kompetensi terbuka atas dua kosa kata yaitu standar dan kompetensi. Standar diartikan sebagai ukuran atau patokan yang disepakati, sedangkan kompetensi diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas ditempat kerja yang mencakup menerapkan keterampilan (*skills*) yang didukung dengan pengetahuan (*cognitive*) dan kemampuan (*ability*) sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan.

Dengan demikian standar kompetensi dapat diasumsikan sebagai rumusan tentang kemampuan dan keahlian apa yang harus dimiliki oleh tenaga kerja (SDM) dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan/disepakati (LPPKMITB, 2005:3).

Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi (perusahaan). Menurut Amstrong (1994) kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang pekerja atau karyawan dan atau sumber daya manusia pada dasarnya berkaitan dengan masalah pengembangan sumber daya manusia. Menurut Mathis (2002 : 44) pengembangan adalah pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa – apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Hal ini mewakili usaha – usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai jenis penugasan. Pengembangan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian ataupun keterampilan mereka sehingga dapat menunjang adanya kesempatan dalam promosi karyawan.

## **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Setiap pimpinan / atasan perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia, sebab melalui pengembangan ini perusahaan akan mempunyai tenaga kerja yang terampil dan cakap, dengan demikian tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik. Menurut Handoko (2000 : 17) pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar.

Menurut Mangkunegara ( 2007 : 44) pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Sedangkan menurut Rivai (2000 : 290) pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan kerja individual yang tercapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2007 : 69) Perkembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan menurut Singodimejo (2000) dalam Sutrisno (2009 : 66) mengemukakan bahwa pengembangan adalah proses persiapan individu – individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan pengetahuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan – kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para karyawan.

Menurut Hasibuan (2000 : 70) pengembangan sumber daya manusia bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang / jasa yang dihasilkan perusahaan. Adapun tujuan pengembangan sumber daya manusia hakikatnya menyangkut hal – hal berikut :

### a) Produktifitas Kerja

Melalui pengembangan sumber daya manusia, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik. Karena kemampuan teknis, keahlian manusiawi dan kemampuan manajerial juga semakin baik maka produktifitas kerja meningkat.

### b) Efisiensi

Pengembangan sumber daya manusia dapat menghemat sumber daya, tenaga, waktu dan faktor – faktor produksi karena dapat mencari dan mengurangi terjadinya kesalahan – kesalahan, sehingga biaya produksi relatif kecil.

c) Karir

Dengan pengembangan, kemampuan karyawan untuk meningkatkan karir semakin besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya sudah lebih baik.

d) Kepemimpinan

Dengan pengembangan kepemimpinan, seorang manajer akan lebih baik karena kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

e) Balas Jasa

Balas jasa yang diterima karyawan akan meningkat, karena pengembangan yang dilakukan dapat meningkatkan prestasi mereka. Keberhasilan atau manfaat dari pengembangan harus diukur dalam hubungannya dengan serangkaian tujuan perusahaan, karena pengembangan jarang mempunyai anggaran tidak terbatas dan perusahaan mempunyai banyak kebutuhan pengembangan, maka diperlukan adanya penetapan prioritasnya.

Idealnya manajemen memeringkatkan kebutuhan pengembangan berdasarkan pada tujuan organisasional. Melaksanakan pengembangan yang paling dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja sekaligus produktivitas organisasi akan menghasilkan hasil – hasil yang nyata dengan lebih baik.

Menurut Hasibuan (2000 : 72) jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara formal dan pengembangan secara informal.

1. Pengembangan Secara Formal.

Yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan yang dilakukan perusahaan maupun yang dilakukan oleh lembaga tertentu. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini maupun masa depan yang sifatnya untuk peningkatan karir karyawan.

2. Pengembangan Secara Informal

Yaitu pengembangan karyawan atas usahanya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku – buku literature yang ada kaitannya dengan pekerjaan atau jabatannya.

Menurut Mangkunegara (2009 : 45- 46) faktor – faktor pengembangan karyawan adalah sebagai berikut : Perbedaan individu pegawai, Hubungan dengan jabatan analisis, Motivasi, Partisipasi aktif, Seleksi peserta penataran, Metode latihan dan pengembangan

Menurut Mangkunegara (2008 : 44) pengembangan memiliki komponen penilaian yaitu : Tujuan dan sasaran - Tujuan dan sasaran pengembangan juga harus jelas dan dapat diukur, Pelatih (trainers) - Para pelatih (trainees) harus memiliki kualifikasi yang memadai, Materi pengembangan - Materi pengembangan harus sesuai dengan tujuan hendak dicapai, Metode pengembangan - Metode pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta, Peserta pengembangan - Peserta pengembangan (trainee) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Istilah pendidikan dan latihan sering menimbulkan keraguan dan disalah artikan dengan istilah – istilah yang dewasa ini lebih banyak digunakan dalam politik, yakni pengembangan. Keraguan dan ketidakpastian itu sebenarnya tidak perlu terjadi, karena pada hakekatnya pengertian yang dalam istilah – istilah tersebut memang memiliki kaitan yang erat yang satu sama lainnya dan menunjukkan suatu kegiatan yang sama, yakni usaha / kegiatan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan operasional maupun karyawan manajemen. Untuk memperjelas pengertian tentang pendidikan dan pelatihan karyawan, dikemukakan beberapa pendapat :

Menurut Handoko (2000 : 104) menyatakan pendidikan dan latihan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat – sifat kepribadian. Sedangkan pendapat Hasibuan (2000 : 76) metode pengembangan sumber daya manusia khususnya pengembangan melalui pendidikan dan latihan, pelaksanaannya antara suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya adalah berbeda. Penerapan metode – metode ini tergantung kepada keadaan perusahaan dan jumlah tenaga kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005 : 69) memberikan batasan sebagai berikut : pendidikan dan latihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan karyawan merupakan masalah penting dalam perusahaan karena untuk mencapai tujuan – tujuan perusahaan diperlukan tenaga – tenaga yang berkualitas dan terampil, hanya diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

Jadi jelaslah bahwa pendidikan karyawan dalam suatu perusahaan merupakan upaya dalam meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan karyawan, dimana karyawan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Titik singgung antara pendidikan dengan pertumbuhan ekonomi adalah produktivitas tenaga kerja, dengan asumsi semakin tinggi mutu pendidikan, semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi suatu masyarakat (Suryadi dan Tilaar, 1993). Demikian juga Todaro dalam Sirojuzilam (2008), menyatakan bahwa pendidikan merupakan komponen penting dan vital terhadap pembangunan terutama dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang keduanya merupakan input bagi total produksi.

Menurut Sirojuzilam (2008), bahwa pendidikan juga berfungsi untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini sesuai dengan *Teori Human Capital* yang menyatakan bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti disatu pihak meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang. Pendidikan diperlukan untuk meraih kedudukan dan kinerja optimal pada setiap pekerjaan (Surya, 2007). Secara umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas yang dapat mendorong tenaga kerja bersangkutan melakukan tindakan produktif. Pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan lebih tepat. Hal ini terlihat terutama pada jenis pendidikan yang berorientasi kepada pembekalan keterampilan bagi setiap individu.

Pelatihan menurut Sastrohadiwiryono dalam Sumarsono (2002), adalah penyelenggaraan dan pengarahan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

Adapun teori lain dari *United States Department of Labor*, training adalah “*Career development program for employees that offers away of developing skill and enhancing productivity and quality of work and building worker loyalty to firm*” yang diartikan merupakan program pengembangan karir untuk tenaga kerja agar dapat mengembangkan kemampuan dan meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja.

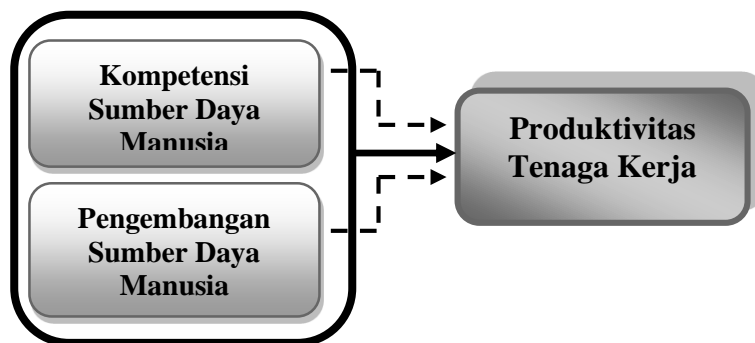
Sedangkan Umar dalam Dessler (1998), berpendapat bahwa pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik



pelaksanaan kerja tertentu. Dengan demikian pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan inteligensi yang berdampak pada peningkatan kualitas manusia itu sendiri. Dampak dari peningkatan kualitas manusia adalah manusia menjadi lebih menguasai pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Pelatihan juga dapat meningkatkan kualitas atau mutu kerja yang berarti peningkatan hubungan kuantitas maupun kualitasnya.

## KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka dalam penelitian ini, maka dapatlah disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



Berdasarkan atas rumusan masalah yang telah penulis kemukakan pada bab sebelumnya, maka hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Bahwa kompetensi SDM dan pengembangan SDM berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil (UMKM) batik di Kota Surabaya.
- b. Bahwa kompetensi SDM dan pengembangan SDM berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil (UMKM) batik di Kota Surabaya.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal yaitu penelitian yang menelaah hubungan sebab-akibat (kausalitas) antar variabel melalui pengujian hipotesa yang ditetapkan sebelumnya.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Surabaya. Dari 31 (tiga puluh satu) kecamatan yang ada di Kota Surabaya, dipilih sebanyak 3 (tiga) kecamatan sebagai lokasi penelitian, yakni Kecamatan Rungkut, Kecamatan Sememi dan Kecamatan Tenggilis. Alasan penetapan ketiga kecamatan tersebut sebagai lokasi penelitian adalah karena pada ketiga kecamatan tersebut terdapat industry kecil batik yang relatif lebih banyak bila dibandingkan dengan kecamatan-kecamatan lain di Kota Surabaya.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada industri kecil batik di Kota Surabaya. Karena tersebarnya area UMKM batik yang ada di kota Surabaya, maka penulis mengambil obyek penelitian UMKM batik yang ada di wilayah Surabaya Timur.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007). Cara menentukan sampel dalam penelitian ini dipilih secara acak (random) dari populasi yang telah ditentukan. Selanjutnya sampel ditentukan berdasarkan wilayah dengan *cluster sampling*, agar generalisasi yang diperoleh berdasarkan daerah-daerah tertentu tersebut dapat diterima dan berlaku bagi daerah-daerah lain di luar sampel. *Cluster Sampling* adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil wakil dari setiap wilayah yang terdapat dalam populasi (Arikunto, 2006). Wilayah yang akan menjadi *cluster sampling* pada penelitian ini adalah

No	Kecamatan	Jumlah Industri (unit)	Jumlah Tenaga Kerja (Populasi)	Prosentase (%)	Sampel (orang)
1	Rungkut	43	83	31	17
2	Sememi	49	89	33	19
3	Tenggilis	56	98	36	24
	Jumlah	148	270	100	60

ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dengan rincian seperti tertera pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Sampel Penelitian

Sumber : Disperindag Kota Surabaya

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah *Field Research* dan *Library Research*.

*Field Research* adalah teknik pengumpulan data primer, dilakukan dengan teknik angket (kuisisioner). Kuisisioner disusun, dibuat dan digandakan sebanyak jumlah responden, untuk kemudian disebar dengan cara mendatangi langsung tenaga kerja pada industri kecil batik. Tujuan penyebaran kuisisioner ini adalah untuk menggali data tentang profil dan identitas karakteristik daripada responden, serta pengaruh variabel kompetensi dan program pengembangan SDM yang dibutuhkan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Sedangkan wawancara dilakukan terhadap tenaga kerja yang dianggap mengetahui spesialisasi keahlian dan informasi yang dibutuhkan untuk mendukung data penelitian ini.

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Jenis dan Sumber Data Penelitian

No	Jenis Data	Sumber Data	Alat Pengumpul Data
1	Tingkat Pendidikan Pengalaman Usia Jenis Pelatihan Yang Didapat	Tenaga Kerja Industri Kecil Batik	Kuesioner
2	Produktivitas Tenaga Kerja	Tenaga Kerja Industri Kecil Batik	Kuesioner
3	Program Pengembangan SDM	Tenaga Kerja Industri Kecil Batik	Kuesioner
4	Spesifikasi Keahlian/Ketrampilan	Tenaga Kerja Industri Kecil Batik	Kuesioner
5	Sebaran Industri Kecil Batik	Disperindag	Wawancara dan Observasi

Sumber : Peneliti (2014)

*Library Research* adalah teknik pengumpulan data sekunder, dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan dan dokumentasi dari berbagai instansi terkait, yakni Dinas Perindustrian dan Perdagangan, serta perpustakaan mengenai hasil-hasil penelitian terdahulu serta literatur yang mendukung studi ini.

### Definisi Operasional Variabel

Pengertian dan batasan mengenai istilah dan variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Produktivitas manusia mempunyai peranan besar untuk menentukan suksesnya perusahaan. Produktivitas manusia sering disebut dengan sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari kemarin dan esok. Indikator yang dipergunakan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja ini adalah :
1. Tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja
  2. Kondisi fisik tenaga kerja
  3. Sikap dan kebiasaan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan keadaan perusahaan
  4. Lingkungan kerja yang ada
  5. Penggunaan metode kerja yang ada apakah masih relevan
  6. Peralatan yang digunakan
- b. Kompetensi Sumber Daya Manusia diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas ditempat kerja yang mencakup menerapkan keterampilan (*skills*) yang didukung dengan pengetahuan (*cognitive*) dan kemampuan (*ability*) sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan. Dengan demikian standar kompetensi dapat diasumsikan sebagai rumusan tentang kemampuan dan keahlian apa yang harus dimiliki oleh tenaga kerja (SDM) dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan/disepakati LPPKMITB, 2005:3). Indikator yang dipergunakan untuk mengukur kompetensi tenaga kerja antara lain adalah sebagai berikut ini :
1. Ketrampilan
  2. Pengetahuan
  3. Kemampuan
- c. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Mangkunegara, 2008 : 44). Indikator yang dipergunakan untuk mengukur pengembangan sumber daya manusia ini antara lain :
1. Kejelasan tujuan dan sasaran pengembangan serta dapat diukur
  2. Pelatih (trainees) yang memiliki kualifikasi yang memadai
  3. Materi pengembangan yang menarik dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai
  4. Metode pengembangan sesuai dengan tingkat kemampuan tenaga kerja sebagai peserta
  5. Tenaga kerja sebagai peserta pengembangan (trainee) memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Indikator dari pengukuran variabel Produktivitas Tenaga Kerja , Kompetensi SDM , dan Pengembangan Sumber Daya Manusia seperti yang telah penulis jelaskan diatas, akan diukur dengan menggunakan skala Likert dari skala 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan skala 5 untuk pernyataan Sangat Setuju (SS).

Berdasarkan indikator masing-masing variabel yang telah penulis sebutkan diatas, berikut ini penulis berikan gambaran mengenai disain instrument penelitian yang nantinya akan penulis transfer kedalam bentuk kuesioner penelitian seperti nampak pada ilustrasi table dibawah ini.

## Disain Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
1. Variabel Bebas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	Kompetensi Sumber Daya Manusia diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas ditempat kerja yang mencakup menerapkan	1. Ketrampilan tenaga kerja dalam berkreasi sangat diperlukan dalam pekerjaan membuat 2. Pengetahuan akan penggunaan alat , jenis bahan kain yang digunakan

<p>Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)</p>	<p>keterampilan (skills) yang didukung dengan pengetahuan (cognitive) dan kemampuan (ability) sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan.</p> <p>Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Mangkunegara, 2008 : 44).</p>	<p>serta beragam disain/corak batik sangat diperlukan dalam pekerjaan membuat</p> <p>3. Kemampuan menggunakan peralatan sangat diperlukan dalam pekerjaan membuat</p> <p>1. Kejelasan tujuan dan sasaran pengembangan serta dapat diukur</p> <p>2. Pelatih (trainees) yang memiliki kualifikasi yang memadai</p> <p>3. Materi pengembangan yang menarik dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai</p> <p>4. Metode pengembangan sesuai dengan tingkat kemampuan tenaga kerja sebagai peserta</p> <p>5. Tenaga kerja sebagai peserta pengembangan (trainee) memenuhi persyaratan yang ditentukan.</p>
<p>2. Variabel Terikat Produktivitas Tenaga Kerja (Y)</p>	<p>Produktivitas manusia sering disebut dengan sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari kemarin dan esok.</p>	<p>1. Tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas</p> <p>2. Kondisi fisik tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas</p> <p>3. Sikap dan kebiasaan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan keadaan perusahaan sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas</p> <p>4. Lingkungan kerja yang ada sangat penting dalam menunjang peningkatan produktivitas</p> <p>5. Penggunaan metode kerja yang ada apakah masih relevan sangat membantu dalam peningkatan produktivitas</p> <p>6. Peralatan yang digunakan sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas</p>

### Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM (pendidikan, pengalaman, usia, upah dan pelatihan) terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil Batik di Kota Surabaya, digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana:

- Y = Produktivitas tenaga kerja
- X<sub>1</sub> = Kompetensi Sumber Daya Manusia
- X<sub>2</sub> = Pengembangan Sumber Daya Manusia
- a = Konstanta
- € = Error term
- b<sub>1</sub>...b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

Untuk menguji signifikansi variabel kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja digunakan statistik F (uji F). Kriteria pengujian hipotesis untuk uji secara bersama-sama adalah  $H_0$  diterima bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Untuk menguji signifikansi variabel kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja digunakan statistik t (uji t). Kriteria pengujiannya adalah  $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $-t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen dilakukan analisis determinasi ( $R^2$ ). Teknik analisis untuk menjawab permasalahan kedua dan ketiga dianalisis secara deskriptif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang ada.

## Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur (kuesioner) yang digunakan dapat mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun dan Effendi, 1995:124). Jenis validitas yang digunakan adalah validitas isi (*content validity*). Penggunaan validitas ini oleh peneliti untuk memastikan bahwa ukuran telah cukup memasukkan sejumlah item yang representative dalam menyusun sebuah konsep. Semakin besar skala item dalam mewakili semesta konsep yang diukur, maka semakin besar validitas isi (Kuncoro, 2003).

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\left\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\right\} \left\{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\right\}}} \dots\dots (Sugiyono, 2007:183)$$

Pengujian validitas dilakukan dengan teknik korelasi *product moment* dari pearson dengan bantuan program SPSS versi 18.0. Untuk menentukan kesahihan secara statistik, angka korelasi yang diperoleh (r hitung) harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi product moment (r tabel) pada taraf 5% pada derajat bebas n-2. Jika r hasil lebih besar dari r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid (Santoso, 2000: 277).

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk mendapatkan data penelitian, baik pada waktu sekarang maupun yang akan datang (Singarimbun dan Effendi, 1995:140). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 11.0, dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6 (Ghozali, 2005: 42).

### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias, maka dilakukan pengujian gejala penyimpangan asumsi model klasik (Algifari, 2000:83). Asumsi model klasik yang harus dipenuhi untuk mendapatkan model regresi yang baik, maka model regresi linier berganda harus bebas dari tiga asumsi klasik sebagai berikut:

#### Multikolinearitas

Tidak terjadi *multikolinearitas*, yaitu antara variabel *independent* yang satu dengan *independent* yang lain dalam model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Tidak terjadi *multikolinearitas* dapat diukur dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 5.

#### Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual

pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Prayitno Duwi, 2009 :60).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Diskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Kompetensi SDM (X1)

No.	Indikator	Jawaban Responden	
		Mean	Keterangan
1	Ketrampilan tenaga kerja dalam berkreasi sangat diperlukan dalam pekerjaan membatik	3.55	Setuju
2	Pengetahuan akan penggunaan alat , jenis bahan kain yang digunakan serta beragam disain /corak batik sangat diperlukan dalam pekerjaan membatik	3.63	Setuju
3	Kemampuan menggunakan peralatan sangat diperlukan dalam pekerjaan membatik	3.82	Setuju
Rata-Rata		<b>3.67</b>	<b>Setuju</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata responden menjawab pernyataan dalam indikator variabel kompetensi sumber daya manusia dengan jawaban setuju.

### Diskripsi Jawaban Responden Atas Pengembangan SDM (X2)

No.	Indikator	Jawaban	
		Mean	Keterangan
1	Kejelasan tujuan dan sasaran pengembangan serta dapat diukur	3.60	Setuju
2	Pelatih (trainers) yang memiliki kualifikasi yang memadai	3.62	Setuju
3	Materi pengembangan yang menarik dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai	3.82	Setuju
4	Metode pengembangan sesuai dengan tingkat kemampuan tenaga kerja sebagai peserta	3.80	Setuju
5	Tenaga kerja sebagai peserta pengembangan (trainee) memenuhi persyaratan yang ditentukan	3.83	Setuju
Rata-Rata		<b>3.73</b>	<b>Setuju</b>

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata responden menjawab pernyataan dalam indikator variabel pengembangan sumber daya manusia dengan jawaban setuju.

### Diskripsi Jawaban Responden Atas Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

No.	Indikator	Jawaban	
		Mean	Keterangan
1	Tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas	3.85	Setuju
2	Kondisi fisik tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas	3.58	Setuju

3	Sikap dan kebiasaan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan keadaan perusahaan sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas	3.90	Setuju
4	Lingkungan kerja yang ada sangat penting dalam menunjang peningkatan produktivitas	3.82	Setuju
5	Penggunaan metode kerja yang ada apakah masih relevan sangat membantu dalam peningkatan produktivitas	3.62	Setuju
6	Peralatan yang digunakan sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas	3.95	Setuju
Rata-Rata		<b>3.78</b>	<b>Setuju</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata responden menjawab pernyataan dalam indikator variabel produktivitas tenaga kerja dengan jawaban setuju.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan berdasarkan hasil pengujian dengan perhitungan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* seperti nampak pada tabel dibawah ini.

Uji validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Berikut hasil pengujian validitas dengan perhitungan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* :

Variabel	Pernyataan	Corrected Item -Total Correlation	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Kompetensi SDM ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	.549	0,2542	Valid
	X <sub>1.2</sub>	.623	0,2542	Valid
	X <sub>1.3</sub>	.613	0,2542	Valid
Pengembangan SDM ( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub>	.623	0,2542	Valid
	X <sub>2.2</sub>	.548	0,2542	Valid
	X <sub>2.3</sub>	.620	0,2542	Valid
	X <sub>2.4</sub>	.576	0,2542	Valid
	X <sub>2.5</sub>	.561	0,2542	Valid
Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	Y <sub>1.1</sub>	.693	0,2542	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	.379	0,2542	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	.480	0,2542	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	.466	0,2542	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	.440	0,2542	Valid
	Y <sub>1.6</sub>	.636	0,2542	Valid

Sumber: Lampiran 3, data diolah

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai *corrected item – total correlation* (kritis) lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan atau konsistensi instrumen (kuesioner) yang digunakan. Berikut hasil pengujian Reliabilitas:

Variabel	Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Alpha minimum	Kesimpulan
Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	.876	0.6	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	.873	0.6	Reliabel
	X <sub>1.3</sub>	.873	0.6	Reliabel
Pengembangan	X <sub>2.1</sub>	.873	0.6	Reliabel

Variabel	Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Alpha minimum	Kesimpulan
Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,2</sub>	.876	0.6	Reliabel
	X <sub>2,3</sub>	.873	0.6	Reliabel
	X <sub>2,4</sub>	.875	0.6	Reliabel
	X <sub>2,5</sub>	.876	0.6	Reliabel
Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	Y <sub>1,1</sub>	.869	0.6	Reliabel
	Y <sub>1,2</sub>	.884	0.6	Reliabel
	Y <sub>1,3</sub>	.880	0.6	Reliabel
	Y <sub>1,4</sub>	.880	0.6	Reliabel
	Y <sub>1,5</sub>	.881	0.6	Reliabel
	Y <sub>1,6</sub>	.872	0.6	Reliabel

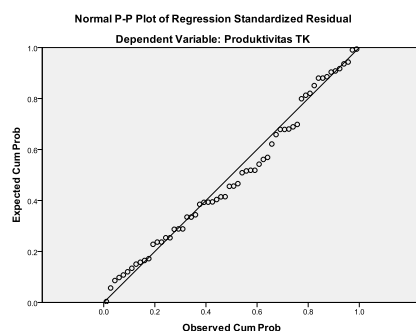
Sumber: Lampiran 3, data diolah

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas, dapat diketahui bahwa variabel-variabel tersebut telah reliabel, karena semua nilai alpha ( $r_{hit}$ ) lebih besar dari 0.6. Maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil perhitungan perhitungan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :



Sumber : Lampiran 3.

Berdasarkan gambar 5.1 Normal P-P Plot diatas, terlihat bahwa titik-titik tersebar mendekati garis diagonal, baik terletak diatas maupun dibawah garis maka dapat disimpulkan bahwa model ini berdistribusi normal. Maka asumsi normalitas terpenuhi.

#### Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya, sedangkan jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka variabel tersebut tidak memiliki persoalan dengan multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan matrik korelasi dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Variabel	Nilai VIF
Kompetensi SDM (X <sub>1</sub> )	1.904
Pengembangan SDM (X <sub>2</sub> )	1.904

Sumber: Lampiran 3, diolah

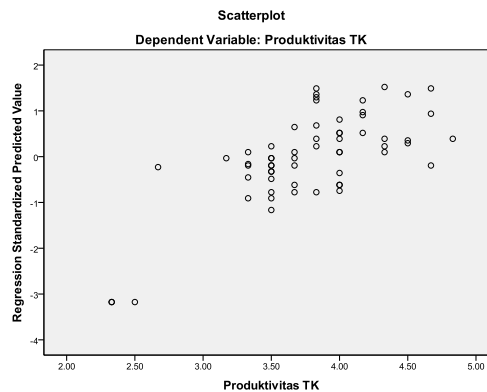
Dan hasil perhitungan multikolinieritas dengan melihat nilai VIF, dapat diketahui bahwa untuk semua variabel mempunyai nilai VIF di bawah angka 10. Sehingga hasil uji multikolinieritas dengan



menghitung matrik korelasi dan VIF menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas, karena nilai VIF dibawah angka 10.

### Heterokedastisitas

Berikut adalah gambar terjadi tidaknya heterokedastisitas :



Sumber : Lampiran 3

Dari gambar diketahui bahwa pada plot atau titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 18.00 for windows maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada tabel 5.14.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.183	.344		3.434	.001					
	Kompetensi SDM	.147	.106	.179	1.390	.170	.576	.181	.129	.525	1.904
	Pengembangan SDM	.553	.123	.576	4.486	.000	.699	.511	.418	.525	1.904

a. Dependent Variable: Produktivitas TK

Sumber : Lampiran 3.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.183 + 0.147 X_1 + 0.553 X_2 + e_i$$

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\beta_0$ ) = 1.183 menunjukkan besarnya variabel Produktivitas Tenaga Kerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ), atau variabel bebas = 0 maka nilai Produktivitas Tenaga Kerja sebesar 1.183.
2. Nilai koefisien Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $\beta_1$ ) sebesar 0.147 menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi Sumber Daya ( $X_1$ ) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja sebesar 0.147 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $\beta_2$ ) sebesar 0.553 menunjukkan bahwa jika variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja sebesar 0.553, dengan asumsi variabel lain konstan.
4.  $e_i$  menunjukkan faktor pengganggu di luar model yang diteliti.

## Analisis Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.711 <sup>a</sup>	.506	.489	.38105	.506	29.178	2	57	.000	2.270

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Kompetensi SDM

b. Dependent Variable: Produktivitas TK

Sumber: Lampiran 3, Data Diolah

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat pengaruh antara variabel bebas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), dengan variabel tak bebas (Produktivitas Tenaga Kerja), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.711. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), dengan variabel Produktivitas Tenaga Kerja adalah mempunyai pengaruh yang erat atau kuat.

Nilai koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (Y) yaitu variabel Produktivitas Tenaga Kerja. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R<sup>2</sup> = 0.489 yang berarti bahwa sebesar 48.9% Produktivitas Tenaga Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2). Sedangkan sisanya 51.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### Pengujian Hipotesis

Sehubungan dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2). Dan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Produktivitas Tenaga Kerja yaitu variabel Y.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji serentak (uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen Produktivitas Tenaga Kerja (Y).

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.473	2	4.237	29.178	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8.276	57	.145		
	Total	16.749	59			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Kompetensi SDM

b. Dependent Variable: Produktivitas TK

Sumber: Lampiran 3, Data Diolah

Langkah-langkah pengujian :

1. Hipotesis

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> = b<sub>3</sub> = 0 artinya variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

H<sub>1</sub> : b<sub>1</sub> ≠ b<sub>2</sub> ≠ b<sub>3</sub> ≠ 0 artinya variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

2. Besarnya nilai

F tabel = F<sub>α</sub> (df regresi, df residual) = F<sub>α</sub> (k, n - k - 1)

F tabel = F<sub>0.05</sub> (2, 57) = 3.16

Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $29.178 > 3.16$ , maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5 % sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ), berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Produktivitas Tenaga Kerja ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “ Bahwa variable Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Produktivitas Tenaga Kerja ( $Y$ ) “ terbukti kebenarannya.

### Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (tak bebas). Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang terbentuk untuk mengetahui apakah variabel bebas ( $X$ ) yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.183	.344		3.434	.001					
	Kompetensi SDM	.147	.106	.179	1.390	.170	.576	.181	.129	.525	1.904
	Pengembangan SDM	.553	.123	.576	4.486	.000	.699	.511	.418	.525	1.904

a. Dependent Variable: Produktivitas TK

Sumber : Lampiran 3.

#### a. Uji Parsial Antara Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) Terhadap Variabel Produktivitas Tenaga Kerja ( $Y$ )

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja ( $Y$ ).

Hipotesis :

- $H_0 : \beta_1 = 0$  (Artinya, variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja)
- $H_1 : \beta_1 \neq 0$  (Artinya, variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja)
- $\alpha = 0,05$  dengan  $df (n - k - 1) = 57$  dimana  $t_{tabel} = 1.672$
- $t_{hitung} = 1.390$

Berdasarkan output SPSS versi 18.00 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1.390 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.672 maka  $H_0$  diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja ( $Y$ ).

#### b. Uji Parsial Antara Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) Terhadap Variabel Produktivitas Tenaga Kerja ( $Y$ )

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja ( $Y$ ).

Hipotesis :

- $H_0 : \beta_2 = 0$  (Artinya, variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja)
- $H_1 : \beta_2 \neq 0$  (Artinya, variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Tenaga kerja)
- $\alpha = 0,05$  dengan  $df (n - k - 1) = 57$  dimana  $t_{tabel} = 1.672$

- $t_{hitung} = 4.486$

Berdasarkan output SPSS versi 18.00 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4.486 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.672 maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y).

Dengan demikian dapatlah penulis simpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “ Bahwa kompetensi sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja ” kurang terbukti kebenarannya. Hal ini disebabkan karena dari kedua variabel yang terdiri dari kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ), ternyata variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

### Variabel Dominan

Nilai  $t$  hitung parsial menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas yang meliputi variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ), dan pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ), secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Tenaga Kerja (Y).

**Nilai  $t$  hitung Variabel Bebas**

Variable	$t_{hitung}$	sig
Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )	1.390	.170
Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ )	4.486	.000

Sumber: Lampiran 7, Data Diolah

Berdasarkan data yang didapat dilihat pada Tabel diatas, terlihat bahwa nilai  $t$  hitung terbesar adalah untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) sebesar 4.486, artinya secara parsial variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada pengrajin batik.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi model di bawah ini:

$$Y = 1.183 + 0.147 X_1 + 0.553 X_2 + e_i$$

Dari nilai perolehan persamaan regresi model diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ), dan pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah dari variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ), dan pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat kompetensi sumber daya manusia, dan pengembangan sumber daya manusia maka Produktivitas Tenaga Kerja akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika semakin menurun kompetensi sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia maka Produktivitas Tenaga Kerja akan semakin menurun.

Hasil analisis menunjukkan kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ), dan pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Tenaga kerja (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung  $>$  F tabel yaitu  $29.178 > 3.16$  dan dengan probabilitas kesalahan model yang diuji adalah 0,000 yang berarti probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen (kompetensi sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia) terhadap variabel dependennya (Produktivitas Tenaga Kerja) adalah bermakna. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yang berbunyi “ Kompetensi sumber daya manusia dan

pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas tenaga kerja ” terbukti kebenarannya.

Seluruh variabel independen atau variabel bebas berpengaruh atau dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat sebesar 48.9%. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.489 dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program statistik SPSS seperti dalam Lampiran 3, sedangkan sisanya yaitu 51.1% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Angka koefisien korelasi (*R*) menunjukkan hubungan keterikatan antara variabel bebas kompetensi sumber daya manusia, dan pengembangan sumber daya secara bersama-sama dengan Produktivitas Tenaga Kerja (*Y*) yang kuat atau erat, karena menunjukkan angka sebesar 0.711.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Sedangkan variabel kompetensi sumber daya manusia tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal ini dikarenakan karena dari persepsi pengrajin batik berpendapat bahwa kompetensi sumber daya manusia dalam hal ini keahlian dan kemampuan para pengrajin batik akan semakin baik dan meningkat manakala mereka sering diikutkan dalam pelatihan, pembinaan, dan pendampingan baik dengan cara mengirim para pengrajin ke Balai Latihan Kerja (BLK), maupun mengundang partisipasi dari berbagai kalangan seperti Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Perguruan Tinggi (PT), Dinas Koperasi dan UMKM maupun pihak-pihak lainnya untuk diajak bekerjasama dalam mengembangkan industri batik khas Surabaya melalui pola pembinaan maupun pendampingan yang lebih intens. Selama ini memang sering kita dengar di berbagai media, baik media cetak maupun elektronik mengenai gaung pendampingan masyarakat terhadap keberadaan industri batik khas Surabaya yang banyak dilakukan melalui usaha UMKM batik yang tersebar di beberapa kelurahan wilayah kota Surabaya, namun nampaknya pola-pola pembinaan dan pendampingan yang dilakukan kurang memenuhi sasaran dan tidak dilakukan secara berkesinambungan dan berkelanjutan, sehingga keragaman corak dan desain batik khas Surabaya yang ada masih cukup terbatas dan tidak berkembang.

Dengan adanya pola pengembangan sumber daya manusia yang salah satunya dapat dilakukan melalui pola pelatihan, pembinaan dan pendampingan secara kontinyu dan berkelanjutan, maka diharapkan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan para pengrajin batik akan selalu meningkat dan mengikuti perkembangan zaman serta tuntutan pasar.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan uraian dan pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada pengrajin UMKM Batik di kota Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “ Bahwa kompetensi SDM dan pengembangan SDM berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil (UMKM) batik di Kota Surabaya ” secara empiris terbukti kebenarannya.
2. Variabel kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Tenaga Kerja, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “ Bahwa kompetensi SDM dan pengembangan SDM berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil (UMKM) batik di Kota Surabaya” secara empiris kurang terbukti kebenarannya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alkadri, et al. 2001. Tiga Pilar Pengembangan Wilayah. Jakarta: BPPT.
- Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Handrimurtjahyo, A. Dedy, et al. 2007. Faktor-Faktor Penentu Pertumbuhan Usaha Industri Kecil: Kasus pada Industri Gerabah dan Keramik Kasongan, Bantul, Yogyakarta. Yogyakarta : FE Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, (2000), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Edisi 2 BPFE.
- Hasibuan, Malayu, ( 2008 ), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- James A. F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Girbet, 1996, Manajemen, Prenhallindo, Jakarta.
- Kuncoro, M. 2000. Usaha Kecil di Indonesia: Profil, Masalah dan Strategi Pemberdayaan. Studium Generale dengan topik "Strategi Pemberdayaan Usaha Kecil di Indonesia". Yogyakarta :STIE Kerja Sama.
- Lyle M. Spencer, Jr. Phc. and Signe M. Spencer, 1993, Competence At Work Models For Superior Performance, John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Lyle M. Spencer, Jr. Phc., 1995, Reengineering Human Resources, John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya.
- Michael Armstrong, 1994, Performance Management, Kogan Page London.
- Pulungan, Syahrial A. 2003. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Industri Kecil dalam Rangka Pengembangan Ekonomi Kerakyatan di Kota Medan. Medan : Program Pascasarjana USU.
- Purwaningsih, Sri.2005. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Batik Keris Sukoharjo. Surakarta : FE UMS.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sakaran, Uma, 1992, Research Methods For Bussiness: A Skill Building Approach, New York, John Wiley Sons Inc. Scond Edition.
- Sasono, A. D., Alimudin, A., Kamisutara, M., & Inayati, I. (2015). Development of accounting information system (SIA-UMKM) with waterfall approach to standardize UMKM financial report based on standard of accounting financial entity without public accountability (SAK-ETAP). J. Basic. Appl. Sci. Res.
- Setyaningsih, Martinah Endah, et al. 2008. Konsep Pendidikan SMK Dalam Mengantisipasi Kebutuhan Pasar Kerja Untuk Mendukung Peningkatan Potensi Wilayah Di Surabaya. Surabaya : ITS.
- Sinungan, Muchdarsyah, ( 2005 ). Produktivitas. Jakarta. Bumi Akasa
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukarti. 2007. Model Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Usaha Kecil Menengah (Ukm) Sesuai Potensi Daerah Di Kabupaten Magetan Jawa Timur. Surabaya: Unair.
- Thomas F. Gilbert, 1996, Human Competence, HRD Press, Inc. Amherst, Massachusetts.