

PENGEMBANGAN *CAPACITY BUILDING* DALAM PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA USAHA KECIL MENENGAH DI KECAMATAN TUGU SEMARANG

Dheasey Amboningtyas

Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

dheasey@unpand.ac.id

Yulianeu

Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

yuli_aneu@unpand.ac.id

ABSTRAK: Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan kelompok usaha yang paling dapat bertahan ketika terjadi krisis ekonomi. Perkembangan jumlah unit usaha kecil menengah yang terus meningkat, hal ini tentunya akan membuka peluang kerja yang besar sehingga jumlah pengangguran berkurang. Keberadaan UKM dilihat dari segi tingkat pendidikan pengelola dan kemampuan masih rendah, masih sedikit pengusaha UKM kita yang berpendidikan Sarjana. Fakta menunjukkan masih rendahnya kualitas sumber daya UKM khususnya dalam bidang manajemen, organisasi, penguasaan teknologi dan pemasaran. Rendahnya tingkat pendidikan para pengusaha kecil dan menengah tersebut ternyata tidak diimbangi dengan upaya-upaya peningkatan kemampuan (*Capacity Building*) baik melalui pelatihan, pendidikan, maupun studi banding secara terprogram. SDM memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan, karena fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas SDM yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Penelitian ini berupaya untuk mengkaji strategi yang dapat digunakan UKM dalam upaya meningkatkan kapasitas SDM dengan meliputi penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yang kemudian data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Kata Kunci : Pembangunan Kapasitas , Sumber Daya Manusia, UKM

PENDAHULUAN

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

Era kemajuan teknologi dan informasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan menuntut adanya profesionalisme di segala aspek ekonomi. Kemajuan teknologi dan informasi telah

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

Keberadaan UKM dilihat dari segi tingkat pendidikan pengelola dan kemampuan masih rendah, masih sedikit pengusaha UKM kita yang berpendidikan

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

Kendala yang umumnya dihadapi UKM di Indonesia yaitu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih rendah, kelemahan dalam struktur permodalan, kelemahan dalam mengakses permodalan, termasuk dalam manajemen modal kerja (Jan, 2008).

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

Kriteria UKM

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

Tabel 2.1
Kriteria UKM

No	Usaha	Kriteria	
		Asset	Omzet
1	Usaha Mikro	Maks.50jt	Maks 300jt
2	Usaha Kecil	>50jt-500jt	>300jt-2,5M
3	Usaha Menengah	>500jt-10M	>2,5M-50M

Sumber : Kementrian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, 2018

Sumber Daya Manusia

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

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skill*).
3. Kemampuan (*abilities*)

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam organisasi apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Capacity Building

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

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

Dari pengertian tersebut dapat dimaknai bahwa pengembangan kapasitas adalah suatu proses yang dapat meningkatkan

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

Tujuan *Capacity Building*

Menurut Morrison (2001) bahwa *Capacity Building* (Pengembangan Kapasitas) adalah serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsifitas dari kinerja

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

- a. Secara umum
- b. Secara khusus

Karakteristik *Capacity Building*

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

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

Dari indikator-indikator tersebut dapat dimaknai bahwa *capacity building* merupakan suatu proses yang berlangsung secara berkelanjutan, bukan berangkat dari pencapaian hasil semata.

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

Walaupun konsep dasar dari *capacity building* ini adalah proses pembelajaran, namun *capacity building* pada penerapannya dapat diukur sesuai dengan tingkat pencapaiannya yang diinginkan, apakah diperuntukkan dalam jangka waktu yang pendek, menengah atau panjang.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Capacity Building

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

- a. Komitmen bersama.
- b. Kepemimpinan.
- c. Reformasi peraturan.
- d. Reformasi kelembagaan.

Penelitian Terdahulu

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

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyektif, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian. Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis.

Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer..

Variabel Penelitian

Variabel Dependen

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Peningkatan SDM

Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi timbulnya perubahan pada variabel terikat (dependen), variabel independen disebut juga dengan variabel bebas. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah strategi yang dihadapi UKM dalam mengembangkan SDM yang diproses melalui pendidikan, *skill*, dan kemampuan.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah Usaha Mikro Kecil Menengah (UKM) yang ada di Kecamatan Tugu. Sedangkan sampel diambil dengan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Alasan penggunaan metode ini dikarenakan keterbatasan jumlah manager yang dapat dijadikan sebagai responden. Dikarenakan peneliti belum mengetahui dari jumlah

sample yang dikirimkan berapa jumlah yang akan kembali, maka digunakan metode *purposive sampling* dengan menggunakan seluruh populasi sejumlah 214 UKM dan data yang kembali merupakan data yang akan diolah.

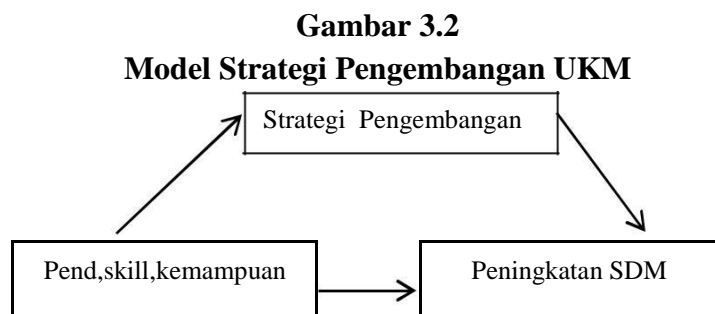
Metode Pengumpulan Data

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

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Jadi dengan demikian, maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan (Sugiyono, 2015)

Berdasarkan analisis dalam landasan teori yang ingin melihat pengembangan kapasitas (*capacity building*) sebagai strategidalam peningkatan kualitas SDM pada UKM wilayah kota Tugu, maka dibuat kerangka alur berpikir sebagai berikut :



Sumber : Dikembangkan dari jurnal terdahulu,2018

Hipotesis Penelitian

Hipotesis didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (Uma Sekaran, 2007). Berdasarkan model yang digunakan tersebut diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1: Pengembangan kapasitas menjadi salah satu elemen penting dalam proses peningkatan SDM di UKM Tugu.
- H2: Strategi UKM dalam meningkatkan SDM melalui peningkatan *capacity building*

Metode Analisis

Metode pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara yang dilengkapi dengan kuesioner.

Uji Instrumen

Uji ini digunakan agar kualitas data dapat dievaluasi melalui pengujian konsistensi data (uji reliabilitas) dan uji validitas (*validity*) dari instrument yang

digunakan dalam penelitian. Uji instrument dilakukan untuk mengetahui akurasi dan konsistensi data yang telah terkumpul. Langkah untuk mengukur kualitas data yang dikerjakan pada penelitian ini yaitu:

Uji Konsistensi Internal (Reliabilitas)

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

Uji Validitas

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

Pengujian uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *point biserial*. Berdasarkan perhitungan dengan korelasi *point biserial* diperoleh r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Dengan melihat tabel nilai-nilai r kritis *product moment* dengan taraf signifikansi 5% dan $N = 100$ diperoleh nilai r_{tabel} yaitu 0,1966. Selanjutnya jika diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal instrumen yang diuji bersifat valid.

Uji Asumsi Klasik

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

Uji Normalitas

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

Uji Multikolinearitas

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

Uji Heteroskedastisitas

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

Uji Autokorelasi

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

Analisis Regresi

Regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan (hubungan kausal atau sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. Regresi bisa digunakan untuk memprediksi atau mengembangkan sebuah model yang diwujudkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier

antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Uji Kelayakan Model

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

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

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

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

Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

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

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

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

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

Koefisien Determinasi (*R Square*)

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

Hasil Penelitian

Uji Validitas

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

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah rumus *Cronbach's Alpha*. Hasil reliabilitas dikatakan baik jika nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan minimal 0,6.

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen

memiliki nilai koefisien reliabilitas diatas 0,600.

Uji Normalitas

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

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

Uji Multikolinearitas

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

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

Uji Heteroskedastisitas

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

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

Uji Autokorelasi

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

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

Analisis Regresi

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

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : Variabel Pendidikan (X_1), skill (X_2), dan kemampuan (X_3), memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti kelima variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan SDM, sehingga apabila terjadi peningkatan pendidikan (X_1), skill (X_2), dan kemampuan (X_3) maka akan meningkatkan pengembangan SDM. a. Konstanta (α) sebesar = 1,682

Analisis :

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

b. Nilai $b_1 = 0,614$

Analisis :

Variabel pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan pengembangan SDM. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel pendidikan, maka pengembangan SDM akan mengalami kenaikan sebesar 61,4 persen dengan asumsi variabel skill dan kemampuan adalah konstan.

c. Nilai $b_2 = 0,082$

Analisis :

Variabel *skill* mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan pengembangan SDM. Apabila terjadi kenaikan 1 persen

pada variabel skill, maka pengembangan SDM akan mengalami kenaikan sebesar 8.2 persen dengan asumsi variabel pendidikan dan kemampuan, konstan.

d. Nilai $b_3 = 0,170$

Analisis :

Variabel kemampuan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan pengembangan SDM. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kemampuan, maka pengembangan SDM akan mengalami kenaikan sebesar 17 persen dengan asumsi variabel pendidikan dan skill adalah konstan.

e. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 1,682 + 0,614X_1 + 0,082X_2 + 0,170X_3 + e$$

Uji Kelayakan Model

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

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

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh hasil:

1. Variabel pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar 11,396 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung $11,396 > t$ tabel 1,65251 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan SDM (Y).
2. Variabel *skill* memiliki nilai t hitung sebesar 1,568 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018, karena nilai t hitung 1,568

$> t$ tabel 1,65251 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,018 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa skill (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan SDM (Y).

3. Variabel kemampuan memiliki nilai t hitung sebesar 2,976 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, karena nilai t hitung $2,976 > t$ tabel 1,65251 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,003 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan SDM (Y).

Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

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

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

Koefisien Determinasi (R Square)

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

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

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

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

1. Variabel pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar 11,396 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung $11,396 > t$ tabel 1,65251 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan SDM (Y).
2. Variabel *skill* memiliki nilai t hitung sebesar 1,568 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018, karena nilai t hitung $1,568 > t$ tabel 1,65251 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,018 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan *skill* (X2) secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan SDM (Y).
3. Variabel kemampuan memiliki nilai t hitung sebesar 2,976 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, karena nilai t hitung $2,976 > t$ tabel 1,65251 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,003 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan kemampuan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan SDM (Y).
4. Variabel pendidikan, *skill*, dan kemampuan memiliki nilai F hitung 197,388 $> F$ tabel (2,70) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, Jadi dapat disimpulkan pendidikan, *skill*, dan kemampuan secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM.

PENUTUP

Banyak cara untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia, antara lain dengan peningkatan pendidikan, skill (keterampilan), dan kemampuan. Pengembangan sumber daya manusia menjadikan UKM lebih kuat dalam persaingan dunia usaha lokal maupun global. Pengembangan kapasitas membutuhkan sumber daya yang unggul, yang dapat dilakukan melalui program pembinaan, pelatihan dan bimbingan.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Aaram dan Shakespear. 2015. “*Youth Capacity Building in Indigenisation and Economic Empowerment in Zimbabwe: Making a Case for Business Incubation*”. International Journal of Research in Humanities and Social Studies, Volume 2, Issue 6, PP 1-9
- Ardianan I, Brahmayanti I, Subaedi. 2010. “*Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya*”. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.12 (1).

- Brown, Lisanne, Anne LaFond, and Kate Macintyre. 2001. *“Measuring Capacity Building, Carolina”*.
- Campobasso, L and D Davis, 2001. *“Reflection on Capacity Building, the California Wellness Foundation”*. Journal, Volume 2 no. 2. California : Wellness Foundation Population Center, Chapel Hill : University of North Carolina.
- Dharma S. 2010. *“Manajemen Kinerja”*. Yogyakarta (ID): Pustaka Pelajar.
- Fadhil, at all. 2017. *“ Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Agroindustri Kopi Gayo Dalam Menghadapai Masyarakat Ekonomi ASEAN”*. Jurnal Manajemen Teknologi.
- Gandara Rida, 2008. *“Capacity Building Dosen pada Jurusan di Perguruan Tinggi Badan Hukum Miliki Negara”*. Fakultas Ilmu Pendidikan UPI. Bandung.
- Ghozali, 2015. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Grindle, M.S., (editor), 1997. *“Getting Good Government : Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries, Boston, MA. Harvard Institute for International Development.*
- Handoko, Hani. 2011. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: BPF E.
- Haryanto, 2014. *“Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Institutional Capacity Development) (Teori dan Aplikasi)”*. Jakarta: AP21 Nasional.
- Jan H. 2008. *“Corporate Social Responsibility & Sustainability Reporting”*. Bandung (ID): IAI.
- Matutina. 2001. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta (ID): Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Milen, Anelli, 2004. *“Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas”*. Diterjemahkan secara bebas. Yogyakarta : Pondok Pustaka Jogja.
- Milen, Anni, 2006. *“What Do We Know About Capacity Building ?, An Overview of Existing Knowledge and Good Practice, World Health Organization”*. Departement of Health Service Provision, Geneva
- Rahmana, Arief. 2009. *“Usaha Kecil dan Menengah (UKM), Informasi Terdepan tentang Usaha Kecil Menengah”*, (online), (<http://infoukm.wordpress.com>), diakses 9 Januari 2019)
- Ratnasasi, J.R, Makmur, M, Ribawanto, H. 2014. *“Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang”*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No.3
- Ruhana I. 2012. *‘Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia VS Daya Saing Global’*. J Profit. 6(1):50-56.
- Saydam G. 2000. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja (Human Resources Management)*. Jakarta (ID): PT. Gunung Agung.
- Soeprapto Riyadi, 2006. *“Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance”*, Jurnal Ilmiah Administrasi Publik, Volume IV (1), FIA UNIBRAW, Malang.
- Sugiyono. 2015. *“Metode penelitian Kualitatif dan Kuantitatif”*. Bandung: PT. Alfabeta.

- Tarance Morrison, 2001. *Actionable Learning – A Handbook for Capacity Building Through Case Based Learning*. ADB Institute.
- UURI, Kepala Biro Peraturan Perundang-undangan Bidang Perekonomian dan Perindustrian. 2008. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Jakarta (ID): Kepala Biro Peraturan Perundang-undangan Bidang Perekonomian dan Perindustrian
- Yeremias. T. Keban. 2000. “*Good Governance*” dan “*Capacity Building*” sebagai Indikator Utama dan Fokus Penilaian, Jurnal Perencanaan Pembangunan, Jakarta.