

Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja UKM *Catering* di Kota Bandung

Alfin Samir

Mahasiswa Program Magister Sains Manajemen
Sekolah Bisnis dan Manajemen
Institut Teknologi Bandung

Dwi Larso

Sekolah Bisnis dan Manajemen
Institut Teknologi Bandung

Abstrak

Usaha catering adalah istilah umum untuk wirausaha yang melayani pemesanan berbagai macam masakan dan minuman yang melibatkan perlengkapan untuk kebutuhan acara pesta maupun instansi yang disiapkan pada waktu dan tempat tertentu. Meningkatnya permintaan atas jasa catering menyebabkan munculnya banyak UKM catering baru yang terjun ke usaha ini sehingga membuat persaingan menjadi semakin ketat. Hal ini membuat UKM-UKM catering mengalami tantangan yang lebih berat untuk mampu mempertahankan keberadaannya dan juga mengembangkan usahanya. Oleh karena itu perlu diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UKM catering dengan mengambil kasus di kota Bandung. Penelitian ini menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UKM. Faktor-faktor tersebut di antaranya adalah modal psikologis entrepreneur, manajemen sumber daya manusia, inovasi, karakter entrepreneur dan karakter UKM catering. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini di mana dilakukan survei terhadap 97 entrepreneur UKM catering di kota Bandung. Berdasarkan hasil pengolahan data hasil survei tersebut, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UKM catering di kota Bandung adalah modal psikologis entrepreneur dan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel modal psikologis maupun variabel manajemen sumber daya manusia terbukti dapat meningkatkan kinerja UKM catering di kota Bandung. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel modal psikologis yang terdiri dari dimensi self-efficacy, optimisme, harapan dan daya tahan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja UKM catering di kota Bandung.

Kata kunci: UKM, catering, kinerja, entrepreneur, modal psikologis, manajemen sumber daya manusia

1. Pendahuluan

Dalam zaman globalisasi perdagangan seperti sekarang ini, peranan sektor swasta mengalami peningkatan di berbagai negara berkembang. Secara paralel maupun sebagai bagian dari perubahan ini, munculnya sektor usaha kecil menengah (UKM) merupakan bagian yang signifikan dalam pengembangan ekonomi dan penciptaan lapangan pekerjaan (Richardson, Howarth, dan Finnegan, 2004). Sebagian besar komunitas riset berbagi pandangan bahwa pertumbuhan UKM sangat penting dalam ekonomi (Storey, 1994).

Lebih dari 99% dari unit bisnis di Indonesia adalah usaha kecil dan mikro. Berdasarkan data BPS 2009, Indonesia memiliki jumlah usaha besar sekitar 4.370 unit (0,01%), usaha menengah sekitar 39.660 unit (0,08%), usaha kecil sebesar 520.220 unit (1,01%), dan usaha mikro sebesar 50.700.000 unit (98,90%). Hal tersebut menunjukkan bahwa UKM merupakan landasan perekonomian di Indonesia. UKM merupakan penggerak penting bagi perkembangan ekonomi lokal dan komunitas (Tambunan, 2006).

Perkembangan literatur mengenai kinerja UKM dan kewirausahaan sangatlah penting bukan hanya untuk para peneliti saja tetapi juga bagi para manajer dan pengusaha UKM. Proses bagaimana perusahaan memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh atau mendapatkan profitabilitas sangat penting bagi manajer dan sebagai dasar bagi UKM untuk mengatasi rintangan atas pembaruan (Stinchcombe, 1965) dan rintangan karena ukurannya yang kecil (Freeman, John dan Hannan, 1983) sebagai upayanya untuk bertahan. Dalam upaya mencari pemahaman yang lebih baik mengenai prosesnya, peneliti sebelumnya mempelajari berbagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan (Chandler dan Hanks, 1994; Covin, 1991; Covin dan Covin, 1990; Qian dan Li, 2003; Zahra dan George, 1999).

Sebagai contoh misalnya, Covin dan Covin (1990) mengeksplorasi hubungan mengenai arah persaingan, lingkungan dan kinerja UKM. Chandler dan Hanks (1994) mengkaji mengenai pengaruh daya tarik pasar, basis kemampuan sumber daya, dan strategi perusahaan pada kinerja usaha kecil. Zahra dan George (1999) membandingkan hasil kinerja strategi manufaktur antara usaha baru perusahaan dengan usaha baru perseorangan. Kesimpulan dari kajian penelitian-penelitian ini menghasilkan petunjuk dan wawasan untuk memahami dimensi kinerja dari usaha kecil.

Dalam industri manufaktur, UKM di bidang makanan dan minuman, sepatu, tekstil dan garmen, kayu dan produk-produk kayu, jaket dan produk-produk jaket, kerajinan, produk-produk logam, dan elektronik mendapatkan bantuan yang signifikan dari pemerintah, dikarenakan UKM memiliki peranan yang kuat dikhususkan pada industri ini (Musnidar dan Tambunan, 2007).

Usaha makanan adalah salah satu jenis dari UKM di negara berkembang yang biasanya dijalankan oleh perempuan berdasarkan kemampuan mereka memasak sebagai ibu rumah tangga tetapi terkadang pria juga mampu menjalankan usaha ini. Dalam hal ini usaha makanan lebih spesifik mengarah pada sektor *catering*. Pertumbuhan usaha *catering* di Bandung telah berkembang dengan pesat karena permintaan yang tinggi atas kebutuhan konsumen untuk acara pernikahan, perkumpulan keluarga, rapat, dan acara-acara kenegaraan. Dua belas tahun lalu usaha *catering* belum dikelola secara profesional, dan peralatan yang digunakannya juga belum canggih.

Sekarang ini beberapa industri *catering* rumahan telah berkembang dan melayani beberapa acara pernikahan dalam ukuran yang besar (Kompas Cybermedia Januari 9, 2007). Dengan berkembangnya permintaan atas jasa *catering* maka banyak UKM-UKM *catering* baru yang terjun ke bidang ini sehingga membuat persaingan menjadi semakin ketat. Hal tersebut membuat UKM-UKM *catering* mengalami tantangan yang lebih berat untuk mampu mempertahankan keberadaannya dan juga mengembangkan usahanya.

Pertumbuhan UKM-UKM sejenis yang pesat untuk memenuhi kebutuhan konsumen di satu area pasar yang sama akan memperketat persaingan. Sehingga dalam hal ini banyak faktor yang mempengaruhi UKM-UKM tersebut agar dapat bertahan ataupun tumbuh dan berkembang. Kemampuan UKM untuk bertahan ataupun tumbuh dan berkembang harus dilihat dari kinerja UKM tersebut. Hal inilah yang menjadi alasan peneliti untuk membuat penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja UKM *catering*.

Dalam penelitian ini beberapa pertanyaan mengenai UKM di sektor *catering* akan diajukan. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja UKM *catering*?
2. Faktor apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja UKM *catering*?

Berdasarkan kajian pustaka dari penelitian-penelitian sebelumnya maka penelitian ini diharapkan memberikan suatu kontribusi original yaitu untuk mengembangkan satu model yang baru untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UKM *catering* serta menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UKM *catering*.

Hasil penelitian ini adalah sebagai dasar bagi para *entrepreneur* UKM *catering* di Bandung agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempertahankan maupun mengembangkan usahanya. Selain itu juga hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi akademik untuk memberikan pemahaman mengenai UKM *catering* dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UKM *catering*.

2. Tinjauan Pustaka

Masalah definisi UKM dihadapi semua peneliti di lapangan. Untuk mengevaluasi literatur dalam pengembangan teori, penulis memilih untuk mempertimbangkan setiap bacaan dimana penulisnya menyatakan untuk menulis mengenai UKM, atau jenis-jenis semacamnya.

Berdasarkan beberapa referensi maka peneliti mengkategorikan Usaha Kecil Menengah (UKM) jumlah karyawan karena akan sulit mendapatkan data finansial pada masing-masing UKM. UKM adalah usaha yang memiliki karyawan paling banyak 99 orang. Batas jumlah karyawan ditentukan berdasarkan BPS dan Kementerian Koperasi dan UMKM.

Usaha *catering* juga dapat didefinisikan sebagai usaha yang melakukan kegiatan pengelolaan makanan dan minuman diluar tempat usahanya pada waktu tertentu, dengan melibatkan ataupun tidak melibatkan petugas dan perlengkapan berdasarkan perjanjian tertulis maupun tidak tertulis (Wikipedia.org, Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 715/Menkes/SK/V/2003, dan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 418/KMK.03/2003).

Bagaimanapun juga, indikator kinerja bukan hanya dihitung dari laporan keuangan, tetapi penilaian kinerja perusahaan secara subjektif juga digunakan (Powell, 1992; Robinson & Pearce, 1988). Penggunaan penilaian kinerja secara subjektif jelas memiliki beberapa kelebihan dibandingkan indikator kinerja yang dihitung dari laporan keuangan. Misalnya, dalam penelitian cross-sectional, profitabilitas perusahaan pada industri yang berbeda tidak dapat dibandingkan karena perbedaan taraf intensitas modal (Kauranen, 1993).

Kinerja perusahaan didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan untuk membuat tindakan dan hasil yang dapat diterima (Pfeffer & Salancik, 1978). Namun kinerja perusahaan harus dapat dikonsepsikan dan dioperasionalkan, serta dapat diukur dalam beberapa cara. Alasadi dan Abdelrahim (2007) menyatakan kinerja pada UKM dapat dilihat dari kepuasan pemilik/manajer (dependen variabel) atas: profit, omset, tahap balik modal (*Break Even Point*), dan pengembangan usaha.

Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja berdasarkan peneliti-peneliti sebelumnya. Menurut Indarti dan Langenberg (2004) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan UKM yang dilakukan di Indonesia kebanyakan UKM di Indonesia beroperasi melalui jalur tradisional dalam hal produksi dan pemasarannya. Sehingga dalam penelitian ini lebih melihat kepada faktor-faktor yang lebih tradisional seperti modal psikologis *entrepreneur*, manajemen sumber daya manusia, inovasi, karakteristik dari *entrepreneur*, dan karakteristik UKM. Dimana penjelasan terhadap setiap variabel akan di jelaskan lebih lanjut.

Modal Psikologis

Modal psikologis dikonseptualisasikan oleh Hmieleski dan Car (2008) sebagai bagian pembangun atau fondasi yang terdiri dari elemen-elemen: *self-efficacy* (Bandura, 1997), *optimism* (Carver & Sheier, 2003), *hope* (Snyder, Sympon, & Ybasco, 1997), dan *resiliency* (Masten, 2001).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Schermerhorn (2001) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berbakat dan energik untuk mendukung misi, tujuan dan strategi organisasi. Menurut Havenga (2009) ada empat bagian pokok dalam manajemen sumber daya manusia yaitu seleksi dan rekrutmen, komunikasi dan motivasi, pelatihan dan pengembangan, serta kesejahteraan dan kompensasi.

Inovasi

Thompson (1965) mendefinisikan inovasi sebagai "pembangkit, penerimaan dan penerapan ide baru, proses, produk atau jasa". Sementara itu menurut Jensen dan Webster (2004) aspek inovasi mencakup empat bagian: produk, proses, organisasi, dan pemasaran. Namun berdasarkan penelitian Cano (2008) UKM *catering* merupakan jenis usaha yang didominasi oleh suplier sehingga inovasinya hanya mencakup dua aspek yaitu produk dan proses. Sehingga dalam hal ini aspek inovasi yang diukur oleh peneliti hanya mencakup pada aspek produk dan proses.

Karakteristik *Entrepreneur*

Karakteristik manajer/pemilik adalah *entrepreneur* atau pemilik usaha mikro yang juga bertindak sebagai manajer dalam bisnis pada saat yang sama (Devins, Johnson, Gold, & Holden, 2002). Karakteristik demografi seperti umur dan jenis kelamin, serta latar belakang individu seperti pendidikan dan pengalaman kerja sebelumnya memiliki dampak terhadap niat dan upaya *entrepreneur* (Kolveid, 1996; Mazzarol, Volery, Doss, dan Thein, 1999). Karakteristik *entrepreneur* dalam penelitian ini mencakup gender, motif *entrepreneur* masuk ke usaha, tradisi keluarga dalam menjalankan usaha, pengalaman bekerja, usia *entrepreneur* ketika memasuki usaha, tingkat pendidikan.

Karakteristik UKM

Asal usul perusahaan, lamanya perusahaan tersebut telah beroperasi, ukuran perusahaan, dan sumber pendanaannya dikategorikan sebagai faktor karakteristik dari UKM (Indiarti & Langenberg, 2004, dan Storey, 1994).

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya maka posisi riset yang akan dilakukan oleh peneliti ditunjukkan pada Tabel 2.1 dibawah ini yaitu:

Tabel 2.1. Posisi Penelitian

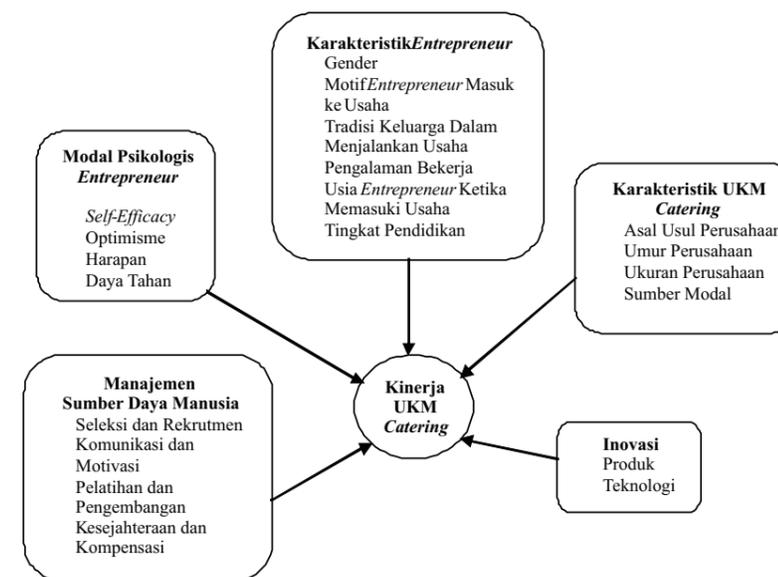
FAKTOR	POSISI PENELITIAN (Ghina, 2011)
ISI DAN KONTEKS	<ul style="list-style-type: none"> Identifikasi Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UKM <i>catering</i> Penelitian dilakukan pada UKM-UKM <i>catering</i> di Bandung
ALAT UKUR	<ul style="list-style-type: none"> Alat ukur yang digunakan didasarkan Alasadi dan Abdelrahim (2007); Hmieleski dan Car (2008); Havenga (2009); Zaltman, Duncan, & Holbeck, (1973); Storey, (1994); dan Indiarti & Langenberg, (2004)

3. Pembentukan Model Konseptual

3.1. Proses Pembentukan Model Konseptual

Berdasarkan studi pustaka yang dilakukan peneliti belum ada yang memfokuskan pengujian atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UKM yang dikhususkan pada UKM *catering* di Indonesia yang umumnya merupakan usaha rumahan. Oleh karena itu peneliti mengajukan suatu model antara kinerja UKM *catering* (dependen variabel) dengan faktor yang mempengaruhi kinerja UKM *catering* (independen variabel).

Model tersebut dirumuskan seperti dalam Gambar 3.1 dimana terdapat lima variabel independen yang mempengaruhi kinerja UKM *catering* diantaranya modal psikologis *entrepreneur* (*self-efficacy*, optimisme, harapan, daya tahan), manajemen sumber daya manusia (seleksi dan rekrutmen, komunikasi dan motivasi, pelatihan dan pengembangan, kesejahteraan dan kompensasi), inovasi (produk dan proses), karakteristik *entrepreneur* (gender, motif *entrepreneur* masuk ke usaha, tradisi keluarga dalam menjalankan usaha, pengalaman bekerja, usia *entrepreneur* ketika memasuki usaha, tingkat pendidikan), dan karakteristik UKM *catering* (asal-usul perusahaan, umur perusahaan, ukuran perusahaan, sumber modal).



Gambar 3.1. Hubungan antara kinerja UKM *catering* dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya

3.2. Pembentukan Hipotesis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kinerja UKM *catering* dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Setelah melakukan kajian literatur maka peneliti akan mengajukan beberapa hipotesis berdasarkan konstruk yang ada. Terdapat lima hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara kinerja UKM *catering* dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berikut ini adalah hipotesis yang diajukan oleh peneliti:

Manfaat modal psikologis tampaknya begitu penting bagi keberhasilan pengusaha sebagai bentuk modal yang lebih tradisional. Pengamatan ini mungkin sebagian disebabkan oleh kenyataan pengusaha umumnya menghadapi kekurangan keuangan, SDM, dan modal sosial (Hmieleski dan Car, 2008). Sehingga, mereka sering hanya mengandalkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Situasi ini mungkin sangat umum di lingkungan dinamis, di mana keputusan strategis harus dilakukan dengan cepat dan di bawah tingkat tinggi risiko dan ketidakpastian.

Oleh karena itu modal psikologis merupakan faktor yang penting dan menentukan mengapa beberapa *entrepreneur* dapat berhasil untuk bertahan dan mengembangkan perusahaan baru walaupun dengan sumber daya yang terbatas (Hmieleski dan Car, 2008). Dengan demikian maka peneliti menyatakan bahwa modal psikologis *entrepreneur* akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Hipotesis 1: Modal psikologis *entrepreneur* berpengaruh positif secara signifikan dengan kinerja UKM *catering* di Bandung. Apabila modal psikologis *entrepreneur* meningkat maka kinerja UKM *catering* juga akan mengalami peningkatan.

Sebagaimana hasil-hasil penelitian sebelumnya (Nitcher & Goldmark, 2005; Levent & Esser Altinay, 2006; Indiarti & Langenberg, 2004; Storey, 1994) menyatakan bahwa karakteristik dari individu ikut memberikan kontribusi terhadap kinerja UKM. Oleh karena itu maka peneliti juga sependapat dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa karakteristik dari *entrepreneur* berhubungan secara signifikan dengan kinerja UKM *catering* di Bandung.

Hypothesis 2: Karakteristik *entrepreneur* berpengaruh positif secara signifikan dengan kinerja UKM *catering* di Bandung. Apabila karakteristik *entrepreneur* meningkat maka kinerja UKM *catering* juga akan mengalami peningkatan

Hansen, Rand & Tarp (2004) yang meneliti mengenai hubungan antara karakteristik UKM di Vietnam dengan potensi pertumbuhan dan kemungkinan bertahan suatu UKM, dimana dari hasil penelitian tersebut mendukung teori *life cycle* dari Jovanovic (1982) bahwa perusahaan kecil cenderung untuk berkembang lebih pesat dari perusahaan besar, dan perusahaan yang lama lebih cenderung untuk bertahan. Sebagaimana yang diungkapkan juga oleh Nitcher & Goldmark (2005), Levent & Esser Altinay (2006), dan Storey (1994) bahwa karakteristik perusahaan tertentu dapat berkorelasi secara positif atau negatif dengan tren pertumbuhan UKM. Peneliti sependapat dengan pernyataan tersebut bahwa karakteristik UKM *catering* juga ikut mempengaruhi kinerja UKM *catering*.

Hypothesis 3: Karakteristik UKM *catering* berpengaruh positif secara signifikan dengan kinerja UKM *catering* di Bandung. Apabila karakteristik UKM *catering* meningkat maka kinerja UKM *catering* juga akan mengalami peningkatan.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi manajemen SDM dapat meningkatkan kinerja organisasi (Ahmad & Schroeder, 2003; Youndt, Snell, Dean, dan Lepak 1996). Selain itu juga berdasarkan hasil penelitian Wang, Tien, & Tai (2003) menunjukkan bahwa pemfokusan pada kompetensi manajemen sumber daya manusia berdampak signifikan pada kinerja UKM. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap kinerja UKM.

Hypothesis 4: Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif secara signifikan dengan kinerja UKM *catering* di Bandung. Apabila manajemen sumber daya manusia meningkat maka kinerja UKM *catering* juga akan mengalami peningkatan.

Inovasi, atau kemampuan perusahaan untuk melakukan inovasi, dapat terlihat memiliki hubungan dengan kinerja perusahaan. Misalnya, produk ataupun proses inovasi yang berhasil memiliki hubungan dengan kinerja perusahaan (Caves & Ghemawat, 1992). Pengembangan produk baru dapat membawa peningkatan pangsa pasar (Zahra & Covin, 1993) dan produk hasil inovasi dapat dihubungkan dengan peningkatan pangsa pasar (Banbury & Mitchell, 1995). Berdasarkan hasil temuan peneliti-peneliti tersebut maka penulis menyatakan bahwa tingkat inovasi ikut berkontribusi atas kesuksesan UKM *catering*.

Hypothesis 5: Inovasi berpengaruh positif secara signifikan dengan kinerja UKM *catering* di Bandung. Apabila inovasi meningkat maka kinerja UKM *catering* juga akan mengalami peningkatan.

4. Metodologi Penelitian

Paradigma yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis merupakan penelitian yang menggunakan paradigma kuantitatif. Pada penelitian ini akan diuji model konseptual yang menggambarkan hubungan antara konstruk (Kinerja UKM *catering* dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UKM *catering*).

Fokus penelitian kuantitatif diidentifikasi sebagai proses kerja yang berlangsung secara ringkas, terbatas dan memilah-milah permasalahan menjadi bagian yang dapat diukur atau dinyatakan dalam angka-angka. Penelitian ini dilaksanakan untuk menjelaskan, menguji hubungan antar variabel, menentukan kasualitas dari variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif.

Metode yang digunakan dalam memperoleh data dalam penelitian ini adalah dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Sedangkan pengukurannya dengan skala Likert 5 point dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju untuk memperoleh data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dikarenakan penelitian ini memfokuskan pada identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UKM *catering*. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah instrumen atau suatu teknik pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pertanyaan.

Sampel yang dipilih untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini adalah *entrepreneur* (pemilik atau manajer) UKM *catering* karena berdasarkan observasi *entrepreneur* (pemilik atau manajer) UKM *catering* merupakan subjek penelitian yang memahami bagaimana jalannya usaha tersebut.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jenis *judgement sampling*, yaitu menyebarkan kuesioner di sekitar wilayah Bandung. Tujuannya adalah untuk memperoleh sampel *entrepreneur* UKM *catering* di Bandung, karena diasumsikan *entrepreneur* UKM *catering* di Bandung mengenal dengan baik jalannya usaha *catering*. Sehingga diharapkan sampel tersebut memahami dengan baik bagaimana berjalannya UKM *catering*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik korelasional. Variabel penelitian meliputi lima variabel bebas yaitu modal psikologis *entrepreneur* (X1), manajemen sumber daya manusia (X2), inovasi (X3), karakteristik *entrepreneur* (X4), karakteristik UKM *catering* (X5), dan variabel terikat kinerja UKM *catering* (Y).

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah UKM-UKM *catering* di Bandung. Tujuan utama penarikan sampel adalah untuk memperoleh informasi tentang populasi. Sampel harus mengandung dua kriteria yaitu cermat (*accuracy*) dan tepat (*precision*). Penelitian ini menggunakan sampel 97 UKM *catering* yang berlokasi di Bandung. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) yang termasuk kategori UKM adalah usaha yang memiliki tenaga kerja maksimum 99 orang.

Penelitian ini menggunakan 29 pertanyaan dimana 7 pertanyaan untuk mengukur kinerja UKM, 8 pertanyaan mengenai modal psikologis *entrepreneur*, 3 pertanyaan mengenai karakteristik *entrepreneur*, 2 pertanyaan mengenai karakteristik UKM *catering*, 8 pertanyaan mengenai manajemen sumber daya manusia, 5 pertanyaan mengenai inovasi, dan 5 pertanyaan mengenai demografi.

Dalam penelitian ini akan digunakan *nonprobability sampling* dengan tipe *purposive sampling*. Hal tersebut dilakukan karena peneliti menganggap bahwa para *entrepreneur* (pemilik-manajer) mengetahui bagaimana UKM *catering* berjalan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini mengukur enam jenis konstruk yaitu kinerja UKM *catering* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya (Modal Psikologis *Entrepreneur*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Inovasi, Karakteristik *Entrepreneur*, dan Karakteristik UKM *catering*). Untuk seluruh item pertanyaan digunakan skala lima poin kecuali gender (nominal), usia *entrepreneur* ketika memasuki usaha (interval), umur perusahaan (interval), dan ukuran perusahaan (interval). Menurut Elmore & Beggs (1975) dalam Sekaran (2000) skala lima baik untuk digunakan. Riset mengindikasikan bahwa menaikkan skala dari lima poin menjadi tujuh atau sembilan tidak meningkatkan reliabilitas. Karena itu, agar responden lebih mudah menjawab digunakan skala lima poin. Sehingga seluruhnya ada 38 item pernyataan.

Kuesioner dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian. Bagian pertama mencakup informasi mengenai demografi *entrepreneur* (pemilik atau manajer) dan karakteristik dari UKM *catering*. Bagian kedua mengukur mengenai kinerja perusahaan yang diukur dengan skala Likert lima poin dimana nilai 1 untuk pernyataan sangat tidak setuju hingga nilai 5 untuk pernyataan sangat setuju. Pada bagian ketiga, responden mengisi pertanyaan mengenai tingkat kepentingan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UKM *catering* menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari yang dianggap paling tidak penting hingga yang sangat penting.

4.1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara item variabel dengan skor total variabel. Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*, sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:
 r = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Sampel
 X = Skor Pertanyaan
 Y = Skor Total

Analisis validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Item pernyataan atau pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r standar yaitu 0,3. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Validitas Kuisisioner

Variabel	Banyaknya Item	Item	Keterangan
Kinerja	7	1-7	item no 5 tidak valid
Modal Psikologis	8	8-15	valid semua
MSDM	8	16-23	valid semua
Inovasi	5	24-28	item No 24 tidak valid
Karakter <i>Entrepreneur</i>	3	29-31	valid semua
Karakter UKM	2	32-33	valid semua

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya 2 item pertanyaan mengenai kinerja dan inovasi yang tidak valid sedangkan sisanya dari pengujian validitas seluruh item mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,3. Sehingga item kuesioner valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

4.2. Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha Cronbach* diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan *range* yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel (Triton, 2006)

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *alpha Cronbach* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak.

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kinerja	0,847	Reliabel
Modal Psikologis	0,886	Reliabel
MSDM	0,827	Reliabel
Inovasi	0,715	Reliabel
Karakter <i>Entrepreneur</i>	0,625	Reliabel
Karakter UKM	0,601	Reliabel

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

5. Hasil Penelitian dan Diskusi

Dari kuesioner yang disebar di kota Bandung kepada para pemilik maupun manajer UKM *catering* yang diisi lengkap dan dapat memenuhi syarat untuk diolah adalah 97 kuesioner. Dalam pengolahannya tidak dibedakan antara pemilik dan manajer karena baik pemilik maupun manajer mengetahui bagaimana jalannya UKM *catering* tersebut. Kuesioner tersebut disebar di UKM-UKM *catering* yang terdaftar pada Asosiasi Pengusaha Jasaboga Indonesia (APJI) kota Bandung maupun UKM-UKM *catering* yang tidak terdaftar di Asosiasi Pengusaha Jasaboga Indonesia (APJI) kota Bandung.

5.1. Data Responden

Dari kuesioner yang disebar di kota Bandung kepada para pemilik maupun manajer UKM *catering* yang diisi lengkap dan dapat memenuhi syarat untuk diolah adalah 97 kuesioner. Dalam pengolahannya tidak dibedakan antara pemilik dan manajer karena baik pemilik maupun manajer mengetahui bagaimana jalannya UKM *catering* tersebut. Kuesioner tersebut disebar di UKM-UKM *catering* yang terdaftar pada Asosiasi Pengusaha Jasaboga Indonesia (APJI) kota Bandung maupun UKM-UKM *catering* yang tidak terdaftar di Asosiasi Pengusaha Jasaboga Indonesia (APJI) kota Bandung.

5.2. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah *entrepreneur* UKM *catering* yaitu para pemilik dan manajer. Ini sesuai dengan metode pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu *purposive* sampling. Berdasarkan data dari 97 responden yang merupakan *entrepreneur* UKM *catering*, melalui daftar pertanyaan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, usia ketika memasuki usaha *catering*, tingkat pendidikan, usia perusahaan, dan jumlah karyawan tetap yang dimiliki perusahaan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum objek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan sebagai berikut:

5.2.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, didapatkan profil responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat dalam Tabel 5.1:

Tabel 5.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	80	82,47
Laki-Laki	17	17,53
Jumlah	97	100

Berdasarkan Tabel 5.1 diatas maka dapat dilihat bahwa mayoritas *entrepreneur catering* di kota Bandung adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan cenderung mendominasi usaha *catering* di kota Bandung. Usaha *catering* di kota Bandung merupakan usaha rumah tangga yang biasanya dilakukan oleh perempuan.

5.2.2. Responden Berdasarkan Usia Pada Saat Memasuki Usaha *Catering*

Apabila dilihat profil responden berdasarkan usia mereka ketika memasuki usaha *catering* maka terkelompokan seperti yang terdapat pada Tabel 5.2.

Tabel 5.2. Responden Berdasarkan Usia Pada Saat Memasuki Usaha *Catering*

Usia <i>Entrepreneur</i> Ketika Memasuki Usaha <i>Catering</i> (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
<20	2	2,06
20 - < 25	28	28,87
25 - < 30	43	44,33
30 - < 40	20	20,62
> 40	4	4,12
Jumlah	97	100

Dari Tabel 5.2 dapat dilihat urutan banyaknya *entrepreneur* memasuki usaha paling banyak di usia 25 - < 30 tahun sebanyak 43 orang, kemudian di usia 20 - < 25 tahun sebanyak 28 orang, setelah itu di usia 30- < 40 tahun sebanyak 20 orang, serta di usia > 40 tahun sebanyak 4 orang, dan paling sedikit di usia < 20 tahun sebanyak 2 orang.

5.2.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jika profil responden dilihat berdasarkan tingkat pendidikan mereka maka terkelompokan seperti yang terdapat pada Tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	2	2,06
SMA	20	20,62
D3/S1	70	72,17
S2	4	4,12
S3	1	1,03
Jumlah	97	100

Dari Tabel 5.3 diatas dapat dilihat urutan tingkat pendidikan *entrepreneur* terbanyak adalah D3/S1 sebanyak 70 orang, kemudian SMA sebanyak 20 orang, setelah itu S2 sebanyak 4 orang, selanjutnya SMP sebanyak 2 orang, dan paling sedikit S3 sebanyak 1 orang.

5.2.4. Responden Berdasarkan Usia Perusahaan

Profil responden dilihat dari usia perusahaannya maka dapat dikelompokkan berdasarkan Tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4. Responden Berdasarkan Usia Perusahaan

Usia Perusahaan (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
<1	7	7,22
1- < 3	25	25,77
3- < 5	22	22,68
5- < 10	15	15,46
> 10	28	28,87
Jumlah	97	100

Berdasarkan Tabel 5.1 diatas maka dapat dilihat bahwa mayoritas *entrepreneur catering* di kota Bandung adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan cenderung mendominasi usaha *catering* di kota Bandung. Usaha *catering* di kota Bandung merupakan usaha rumah tangga yang biasanya dilakukan oleh perempuan.

5.2.5. Responden Berdasarkan Jumlah Karyawan Tetap

Profil responden dilihat dari jumlah karyawan tetap yang dimiliki oleh perusahaan maka dapat dikelompokkan berdasarkan tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5. Responden Berdasarkan Jumlah Karyawan Tetap

Jumlah Karyawan Tetap (Orang)	Frekuensi	Persentase (%)
< 10	39	40,21
10-19	48	49,48
20-39	6	6,19
40-59	2	2,06
60-99	2	2,06
Jumlah	97	100

Berdasarkan Tabel 5.5 dapat dilihat urutan ukuran perusahaan berdasarkan jumlah karyawan tetap yang dimiliki perusahaan terbanyak adalah < 10 orang sebanyak 39 responden, kemudian 10-19 orang sebanyak 48 responden, 20- 39 orang sebanyak 6 responden, kemudian yang paling sedikit ukuran 40-59 orang dan 60-99 orang masing-masing sebanyak 2 responden.

5.3. Analisis Data

Berdasarkan penjelasan yang dijabarkan dalam metodologi penelitian, dimana seluruh item pengukuran menggunakan skala 1-5 dengan 1 = paling rendah dan 5 = ukuran paling tinggi dari setiap pertanyaan. Oleh karena itu dengan diketahuinya dasar pengukuran tersebut maka peneliti dapat menjabarkan analisis atas hasil jawaban responden dari masing-masing item pertanyaan, variabel manifest, dan konstruk secara keseluruhan.

Kinerja UKM *catering* secara keseluruhan memiliki nilai 3,12. Untuk nilai rata-rata variabel manifest yang membangun variabel kinerja UKM *catering* nilai rata-rata profit adalah 3,093, omset adalah 3,31, dan pengembangan usaha adalah 2,945. Modal psikologis *entrepreneur* secara keseluruhan memiliki nilai 3,546 dengan variabel manifest yang membangun modal psikologis *entrepreneur* nilai rata-rata *self-efficacy* adalah 3,305, optimisme adalah 3,635, harapan adalah 3,565, dan daya tahan adalah 3,685.

Manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan memiliki nilai 3,363 dengan variabel manifest yang membangun variabel manajemen sumber daya manusia nilai rata-rata seleksi dan rekrutmen adalah 3,21, komunikasi dan motivasi adalah 3,465, pelatihan dan pengembangan adalah 3,7, serta kesejahteraan dan kompensasi adalah 3,085. Tingkat inovasi secara keseluruhan memiliki nilai 3,51 dengan variabel manifest yang membangunnya nilai rata-rata inovasi produk adalah 3,76, dan nilai rata-rata inovasi proses adalah 3,26.

Tingkat kepentingan karakteristik yang dimiliki oleh *entrepreneur* memiliki nilai 3,66 dengan variabel manifest yang membangunnya nilai rata-rata tingkat kepentingan motivasi adalah 3,45, tradisi adalah 3,57, dan pengalaman bekerja adalah 3,96.

Sedangkan tingkat kepentingan karakteristik yang dimiliki oleh UKM *catering* memiliki nilai 2,865 dengan variabel manifest yang membangunnya nilai rata-rata tingkat kepentingan asal usul perusahaan adalah 2,74, dan sumber pendanaan adalah 2,99.

Tingkat kinerja UKM *catering* (3,12) menyatakan bahwa kinerja UKM *catering* di Bandung memiliki tingkat kinerja sedang cenderung tinggi. Tingkat modal psikologis *entrepreneur* (3,546) menyatakan bahwa *entrepreneur catering* di Bandung memiliki tingkat kepentingan sedang cenderung tinggi. Manajemen sumber daya manusia (3,363) menyatakan bahwa tingkat penerapan manajemen sumber daya manusia memiliki tingkat kepentingan yang sedang cenderung tinggi.

Inovasi (3,51) menunjukkan bahwa inovasi yang dilakukan oleh *entrepreneur* UKM *catering* memiliki tingkat kepentingan sedang cenderung tinggi. Karakteristik *entrepreneur* (3,66) menunjukkan bahwa karakteristik yang harus dimiliki oleh *entrepreneur* UKM *catering* memiliki tingkat kepentingan sedang cenderung tinggi. Sedangkan untuk karakteristik UKM *catering* (2,865) menyatakan karakteristik yang harus dimiliki oleh UKM *catering* bukan merupakan hal yang penting.

5.3.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yang telah dilakukan diperoleh koefisien regresi nilai t hitung dan tingkat signifikansi sebagaimana ditampilkan pada Tabel 5.6.

Tabel 5.6. Hasil Uji Regresi Berganda Seluruh Variabel Model Umum

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.019	.425		.045	.964
	Psikologis	.505	.090	.477	5.602	.000
	MSDM	.502	.107	.409	4.695	.000
	Inovasi	-.044	.079	-.040	-.550	.583
	Kar_Entre	-.074	.072	-.072	-1.028	.307
	Kar_UKM	.015	.066	.016	.233	.816

a. Dependent Variable: Kinerja

Setelah melihat Tabel 5.7 maka dilakukan regresi kembali antara variabel modal psikologis *entrepreneur* dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja UKM *catering*. Hal ini dilakukan untuk melihat sejauh mana variasi yang terjadi pada kinerja UKM *catering* dijelaskan oleh modal psikologis *entrepreneur* dan manajemen sumber daya manusia.

Tabel 5.7. Hasil Uji Regresi Berganda Model Umum Untuk Variabel Modal Psikologis Dan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UKM *Catering*

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.54	.300		-.847	.399
	Psikologis	.492	.087	.465	5.654	.000
	MSDM	.483	.101	.393	4.784	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil olah data menggunakan program SPSS 17.0 yang dapat setelah regresi dilakukan hanya pada variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja UKM *catering* yaitu variabel modal psikologis *entrepreneur* dan manajemen sumber daya manusia maka dapat diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,465X_1 + 0,393X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja UKM *Catering*

X1 : Modal Psikologis *Entrepreneur*

X2 : Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tingkat signifikansi yang diperoleh dari Tabel 5.6 diatas maka dapat dilihat bahwa yang memiliki signifikansi < 0,05 adalah variabel modal psikologis *entrepreneur* dan variabel manajemen sumber daya manusia. Sehingga berdasarkan Tabel 5.7 dapat dijelaskan suatu persamaan regresi sebagai berikut:

1. Modal psikologis *entrepreneur* (X1) berpengaruh secara positif dengan nilai 0,465 terhadap Kinerja UKM *Catering* (Y). Dengan meningkatnya modal psikologis *entrepreneur* maka kinerja UKM *catering* akan mengalami peningkatan.
2. Manajemen sumber daya manusia (X2) berpengaruh secara positif dengan nilai 0,393 terhadap Kinerja UKM *Catering* (Y). Dengan meningkatnya manajemen sumber daya manusia maka kinerja UKM *catering* akan mengalami peningkatan.

5.3.2. Uji F (Uji Simultan)

Digunakan uji F Untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.. Menurut Kuncoro (2001) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 5.8. Hasil Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49.970	5	9.994	26.762	.000 ^a
Residual	33.983	91	.373		
Total	83.954	96			

a. Predictors: (Constant), Kar_UKM, Inovasi, Psikologis, Kar_Entre, MSDM

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada Tabel 5.8 didapatkan F hitung sebesar 26,762 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel modal psikologis *entrepreneur* (X1) dan manajemen sumber daya manusia (X2) secara simultan atau bersamasama mempengaruhi variabel kinerja UKM *catering* (Y).

5.3.3. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen seperti modal psikologis *entrepreneur*, manajemen sumber daya manusia, inovasi, karakter *entrepreneur*, dan karakter UKM *catering* secara parsial terhadap variabel kinerja UKM *catering* yang merupakan variabel dependen maka dilakukan uji t.

Tabel 5.9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.019	.425			.045	.964
Psikologis	.505	.090	.477		5.602	.000
MSDM	.502	.107	.409		4.695	.000
Inovasi	-.044	.079	-.040		-5.50	.583
Kar_Entre	-.074	.072	-.072		-1.028	.307
Kar_UKM	.015	.066	.016		.233	.816

a. Dependent Variable: Kinerja

Dimana hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 5.9. Berdasarkan Tabel 5.9 maka dapat diperoleh hasil analisis uji t yang menjawab hasil pengujian hipotesis:

1. Nilai t hitung untuk variabel modal psikologis *entrepreneur* (X1) memiliki tingkat signifikansi 0,000 dengan demikian nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. *Kesimpulan: Hipotesis 1 diterima yaitu modal psikologis entrepreneur (X1) berpengaruh positif secara signifikan dengan kinerja UKM catering (Y). Apabila modal psikologis entrepreneur meningkat maka kinerja UKM catering akan mengalami peningkatan.*
2. Nilai t hitung untuk variabel manajemen sumber daya manusia (X2) memiliki tingkat signifikansi 0,000 dengan demikian nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. *Kesimpulan: Hipotesis 2 diterima yaitu manajemen sumber daya manusia (X2) berpengaruh positif secara signifikan dengan kinerja UKM catering (Y). Apabila manajemen sumber daya manusia meningkat maka kinerja UKM catering akan mengalami peningkatan.*
3. Nilai t hitung untuk variabel inovasi (X3) memiliki tingkat signifikansi 0,583 dengan demikian nilai tersebut lebih besar dari 0,05. *Kesimpulan: Hipotesis 3 ditolak yaitu inovasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja UKM catering (Y).*
4. Nilai t hitung untuk variabel karakter *entrepreneur* (X4) memiliki tingkat signifikansi 0,307 dengan demikian nilai tersebut lebih besar dari 0,05. *Kesimpulan: Hipotesis 4 ditolak yaitu karakter entrepreneur (X4) tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja UKM catering (Y).*
5. Nilai t hitung untuk variabel karakter UKM *catering* (X5) memiliki tingkat signifikansi 0,816 dengan demikian nilai tersebut lebih besar dari 0,05. *Kesimpulan: Hipotesis 5 ditolak yaitu karakter UKM catering (X5) tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja UKM catering (Y).*

5.3.4. Model Umum

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi untuk menerangkan variasi dari variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2006). Tabel 5.15 menunjukkan nilai koefisien determinasi.

Tabel 5.10. Hasil Koefisien Determinasi Model Umum

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.579	.60651

a. Predictors: (Constant), MSDM, Psikologis

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil output SPSS 17.0 yang dapat dilihat pada Tabel 5.15 di atas mengenai hasil *model summary* dapat dilihat besarnya *adjusted R square* adalah 0,573. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel modal psikologis *entrepreneur* dan variabel manajemen sumber daya manusia menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja UKM *catering* sebesar 57,9%. Sedangkan sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel modal psikologis *entrepreneur* dan variabel manajemen sumber daya manusia.

5.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil *Goodness of Fit test* dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa untuk model umum variabel modal psikologis *entrepreneur* dan variabel manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini mampu menerangkan 57,9% variasi kinerja UKM *catering*. Sedangkan sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh variabel-variabel ataupun aspek-aspek lain diluar model.

Dari keseluruhan variabel-variabel independen yang diuji secara individual ternyata variabel modal psikologis *entrepreneur* yang paling dominan mempengaruhi kinerja UKM *catering* dengan nilai koefisien 0,465. Sedangkan variabel independen lainnya yang ikut mempengaruhi kinerja UKM *catering* adalah variabel manajemen sumber daya manusia dengan nilai koefisien 0,393. Untuk model umum dari hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen modal psikologis *entrepreneur* dan manajemen sumber daya manusia adalah layak untuk menguji variabel kinerja UKM *catering*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai F sebesar 26,762 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,000 (kurang dari 0,05).

Dari Tabel 5.9 maka dapat diketahui bahwa hanya dua variabel independen yang mempengaruhi kinerja UKM *catering* yaitu variabel modal psikologis *entrepreneur* dan variabel manajemen sumber daya manusia, sedangkan variabel inovasi, variabel karakter *entrepreneur*, dan variabel karakter UKM *catering* tidak mempengaruhi kinerja UKM *catering*.

5.4.1. Hipotesis 1

Hasil perhitungan uji t menunjukkan nilai koefisien model psikologis *entrepreneur* dengan menggunakan *Standardized Beta Coefficient* adalah 0,465 dengan tingkat signifikansi t hitung sebesar 0,000.

Sehingga nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa modal psikologis *entrepreneur* berpengaruh positif terhadap kinerja UKM *catering* terbukti kebenarannya. Hasil tersebut mendukung hasil penelitian Hmieleski & Car (2008) bahwa modal psikologis memiliki hubungan positif dengan kinerja perusahaan. Dengan demikian maka semakin tinggi modal psikologis *entrepreneur catering* maka akan semakin tinggi pula kinerja UKM *catering*.

Sehingga modal psikologis *entrepreneur* merupakan faktor yang penting dan menentukan mengapa beberapa *entrepreneur* dapat berhasil untuk bertahan dan mengembangkan perusahaan walaupun dengan sumber daya yang terbatas. Sesuai yang dinyatakan Hmieleski & Car (2008) manfaat modal psikologis tampaknya begitu penting bagi keberhasilan *entrepreneur* sebagai bentuk modal yang lebih tradisional.

Di dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur modal psikologis *entrepreneur* adalah indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian Hmieleski & Car (2008) yaitu *self-efficacy* (Bandura, 1997), *optimism* (Carver & Sheier, 2003), *hope* (Snyder, Cheavens, & Sympson, 1997), dan *resiliency* (Masten, 2001). Masing-masing indikator tersebut mendapat tanggapan positif dari 97 responden yang diteliti.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator dalam modal psikologis *entrepreneur* tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM *catering*. Berdasarkan hasil kuesioner yang sudah diolah maka dapat disimpulkan bahwa modal psikologis *entrepreneur catering* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja UKM *catering*.

Kesimpulan: Hipotesis 1 diterima yaitu modal psikologis entrepreneur (X1) berpengaruh positif secara signifikan dengan kinerja UKM catering (Y). Apabila modal psikologis entrepreneur meningkat maka kinerja UKM catering akan mengalami peningkatan.

5.4.2. Hipotesis 2

Uji t pada hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan *Standardized Beta Coefficient* adalah 0,393 dengan tingkat signifikansi t hitung sebesar 0,000. Dimana tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja UKM *catering*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen sumber daya manusia maka semakin baik pula kinerja UKM *catering*.

Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja UKM *catering* terbukti kebenarannya. Hasil ini menunjukkan bahwa pendapat beberapa hasil penelitian yang menyatakan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia ikut mempengaruhi kinerja UKM.

Seperti dinyatakan dalam hasil penelitian Havenga (2009) yang menguji secara eksplorasi atas penerapan yang efektif dari manajemen sumber daya manusia dalam sebuah usaha kecil untuk memastikan daya saingnya serta penelitian Heneman, Tansky & Camp (2000); Chandler & McEvoy (2000); dan Welbourne & Cyr (1999) yang menyatakan bahwa usaha kecil memiliki kendala sumber daya mungkin manajemen SDM yang sering kurang formal dan mungkin juga terbatas dalam cakupan dan kecanggihan, tapi hal ini tidak berarti bahwa efektivitas manajemen SDM tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan dan kesuksesan.

Hal tersebut juga mendukung hasil penelitian Simerly (1997) mengenai modal sumber daya manusia yang menyatakan bahwa efisiensi organisasi melalui keterampilan karyawan, pengalaman dan *knowledge* sebagai aset dengan potensi untuk menghasilkan pendapatan ekonomi mencapai daya saing global, dan juga untuk perbaikan tingkat kinerja ekonomi. Hal ini berarti bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja UKM *catering*.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur variabel manajemen sumber daya manusia adalah indikator yang telah digunakan oleh Havenga (2009) yaitu seleksi dan rekrutmen, komunikasi dan motivasi, pelatihan dan pengembangan, serta kesejahteraan dan kompensasi. Masing-masing indikator mendapatkan tanggapan positif dari 97 responden yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator dalam variabel manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM *catering*. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang sudah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh kuat terhadap kinerja UKM *catering*.

Kesimpulan: Hipotesis 2 diterima yaitu manajemen sumber daya manusia (X2) berpengaruh positif secara signifikan dengan kinerja UKM catering (Y). Apabila manajemen sumber daya manusia meningkat maka kinerja UKM catering akan mengalami peningkatan.

5.4.3. Hipotesis 3

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat diketahui bahwa variabel inovasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja UKM *catering*. Hal tersebut dikarenakan nilai t hitung untuk variabel inovasi (X3) memiliki tingkat signifikansi 0,583 dengan demikian nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Kesimpulan: Hipotesis 3 ditolak yaitu inovasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja UKM catering (Y).

5.4.4. Hipotesis 4

Dari hasil analisis data yang diperoleh maka dapat dilihat bahwa variabel karakteristik *entrepreneur* tidak berpengaruh terhadap kinerja UKM *catering*. Dengan melihat Nilai t hitung untuk variabel karakteristik *entrepreneur* (X4) memiliki tingkat signifikansi 0,307 dengan demikian nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Kesimpulan: Hipotesis 4 ditolak yaitu karakter entrepreneur (X4) tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja UKM catering (Y).

5.4.5. Hipotesis 5

Karakteristik UKM *catering* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja UKM *catering* berdasarkan nilai t hitung untuk variabel karakteristik UKM *catering* (X5) memiliki tingkat signifikansi 0,816 dengan demikian nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Kesimpulan: Hipotesis 5 ditolak yaitu karakter UKM catering (X5) tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja UKM catering (Y).

6. Kesimpulan dan Saran

6.1. Kesimpulan

Masalah yang terjadi dalam penelitian ini adalah banyak munculnya UKM-UKM *catering* di Bandung yang membuat persaingan semakin ketat dengan demikian kinerja UKM-UKM *catering* tersebut harus dapat lebih baik lagi untuk mempertahankan ataupun mengembangkan usahanya. Sehingga hal tersebut yang membuat peneliti ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja UKM *catering* di Bandung.

Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja UKM *catering* di Bandung. Faktor-faktor tersebut meliputi modal psikologis *entrepreneur*, manajemen sumber daya manusia, inovasi, karakter *entrepreneur*, dan karakter UKM *catering*.

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel modal psikologis *entrepreneur* memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja UKM *catering* dibandingkan dengan variabel lainnya yang diteliti dengan nilai koefisien 0,465. Kemudian variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja UKM *catering* adalah variabel manajemen sumber daya manusia dengan nilai koefisien 0,393.
2. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa modal psikologis *entrepreneur* berpengaruh secara positif terhadap kinerja UKM *catering* terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa modal psikologis *entrepreneur* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja UKM *catering* di Bandung.

Modal psikologis tampaknya begitu penting bagi keberhasilan *entrepreneur* sebagai bentuk modal yang lebih tradisional. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Hmieleski & Car (2008) bahwa modal psikologis memiliki hubungan positif dengan kinerja perusahaan.
3. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja UKM *catering* terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja UKM *catering*. Dengan demikian maka keterampilan karyawan, pengalaman dan *knowledge* sebagai aset dengan potensi untuk menghasilkan pendapatan ekonomi mencapai daya saing global, dan juga untuk perbaikan tingkat kinerja ekonomi.

Oleh karena itu penerapan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja UKM *catering*. Hal ini mendukung temuan dari penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Heneman, Tansky & Camp (2000); Chandler & McEvoy (2000); dan Welbourne & Cyr (1999) yang menyatakan bahwa usaha kecil memiliki kendala sumber daya mungkin manajemen SDM yang sering kurang formal dan mungkin juga terbatas dalam cakupan dan kecanggihan, tetapi efektivitas manajemen SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan dan kesuksesan.

4. Variasi kinerja UKM *catering* dijelaskan oleh variabel modal psikologis *entrepreneur* dan variabel manajemen sumber daya manusia sebesar 57,9% sedangkan sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh variabel-variabel atau aspek-aspek lain diluar kedua variabel tersebut.

6.2. Keterbatasan

Keterbatasan-keterbatasan dimiliki dalam penelitian ini. Dengan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, diharapkan terjadi perbaikan pada penelitian-penelitian mendatang. Keterbatasan penelitian ini diantaranya adalah:

1. Kuesioner yang digunakan sebagai dalam proses pengambilan data primer dimana kuesioner tersebut ditujukan kepada responden untuk menanyakan pendapat responden mengenai suatu permasalahan. Sehingga responden dalam menjawab aspek-aspek yang ditanyakan tidak terlepas dari subjektivitas dalam memberikan informasi.
2. Selain itu juga keterbatasan lainnya terdapat pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai *adjusted R square* dalam penelitian ini adalah 0,579 sehingga variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan variasi kinerja UKM *catering* sebesar 57,9%. Maka dengan demikian terdapat peluang sebesar 42,1% bagi aspek-aspek atau variabel-variabel lain diluar model penelitian untuk menjelaskan variasi kinerja UKM *catering*.
3. Pengambilan sampel yang dilakukan tidak tersebar secara merata diseluruh kota Bandung. Hal ini disebabkan karena peneliti hanya mengambil sampel UKM *catering* di daerah yang diketahui.

6.3. Saran Untuk Pelaku Usaha *Catering*

Para pengusaha *catering* di kota Bandung yang baru menjalankan usahanya harus meningkatkan lagi modal psikologis yang dimilikinya sesuai yang dinyatakan dalam penelitian Hmieleski & Carr (2008) bahwa modal psikologis yang mungkin dapat dikembangkan dalam individu, sehingga memperlihatkan kesempatan untuk pelatihan bagi pengusaha yang baru untuk dapat tumbuh dan bahkan berkembang di bawah situasi yang buruk dan mengangkan.

Selain itu juga para pengusaha harus semakin memperhatikan karyawannya dengan cara menerapkan praktek-praktek manajemen sumber daya manusia yang lebih baik lagi apabila ingin meningkatkan kinerja usaha *catering* karena berdasarkan hasil penelitian bahwa peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja UKM *catering*.

6.4. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Dari model yang dihasilkan oleh penelitian ini maka terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini meneliti hanya sebatas factor-faktor internal perusahaan. Dimana untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode yang berbeda untuk mengeksplor variabel-variabel eksternal UKM *catering*.

Saran lain untuk penelitian selanjutnya yaitu memperluas obyek penelitian menjadi anggota sistem sosial yang lebih besar seperti sistem sosial provinsi, ataupun negara. Untuk memperoleh sampel yang lebih bervariasi lagi. Dan alangkah baiknya apabila diambil di negar-negara maju karena situasinya bertolak belakang dengan Indonesia yang merupakan negara berkembang. Selain itu juga variabel dukungan pemerintah, budaya, strategi perusahaan, dan etnis dapat dimasukkan dalam penelitian selanjutnya untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja UKM *catering*.

Daftar Pustaka

- Ahmad, S. & Schroeder R.G. (2003). The impact of human resource management practices on operational performance: Recognizing country and industry differences. *Journal of Operations Management*, 21: 19-43
- Alasadi, R. & Abdelrahim, A. (2007). Critical Analysis And Modelling of Small Business Performance (Case Study: Syria). *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, Volume III, Issue 2.
- Altinay, Levent & Altinay, Eser. (2006). Determinants of Ethnic Minority Entrepreneurial growth in the Catering Sector. *The Service Industries Journal*, Vol.26, No.2, March 2006, pp.203-221
- Banbury, C. & Mitchell, W. (1995). The effect of introducing important incremental innovations on market share and business survival. *Strategic Management Journal*, Vol. 16, pp. 161-82.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.
- Cano, Xavier Palomares. (2008). Innovation Typology in Tourism. Master Thesis. Universitat de Girona.
- Carver, C. S., & Scheier, M. (2003). Optimism. In S. J. Lopez, & Snyder, C. R. (Ed.), *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures*. Washington D. C.: American Psychological Association.
- Caves, R. & Ghemawat, P. (1992). Identifying mobility barriers. *Strategic Management Journal*, Vol. 13, pp. 1-12.
- Chandler, G. N., & Hanks, S. H. (1994). Founder competence, the environment and venture performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, (Spring), 77-89.
- Covin, J.G. (1991). Entrepreneurial versus conservative: A comparison of strategies and performance. *Journal of Management Studies*, 28: 439-462.
- Covin, J.G. & Covin, T.J. (1990). Competitive aggressiveness, environmental context, and small firm performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Summer: 35-50.
- Devins, D., Gold, J., Johnson, S. and Holden, R. (2006). A conceptual model of management learning in micro businesses: Implications for research and policy, 47 (8/9), pp. 540-551.
- Freeman, John, Glenn R. Carroll, & Michael T. Hannan. (1983). The Liability of Newness: Age Dependence in Organizational Death Rates. *American Sociological Review*, 48(5): 692-710.
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hmieleski, Keith M. and Carr, Jon C. (2008) "The Relationships Between Entrepreneur Psychological Capital And New Venture" *Frontiers of Entrepreneurship Research*: Vol. 28: Iss. 4, Article 1
- Hansen, Henrik., Rand John., & Tarp Finn, (2004). *SME Growth and Survival in Vietnam: Did Direct Government Support Matter?*, *Discussion Papers* 04-13, University of Copenhagen. Department of Economics
- Havenga, Werner (2009) *Managing Human Capital to ensure Small and Medium-sized Enterprise Competitiveness*. University of Johannesburg South Africa.

- Indiarti, Nurul., dan Langenberg, Maria (2004), "Factors Affecting Business Success among SMEs: Empirical Evidences from Indonesia"
- Jensen, P.H., and Webster, E. (2004), "Patterns of Trademarking Activity in Australia", *Melbourne Institute Working Paper No. 2/04*.
- Jovanovic, B. (1982) Selection and evolution of industry, *Econometrica*, 50, pp. 649-70.
- Kauranen, I. (1993). *The success of a newly established industrial company*. Helsinki University of Technology. Institute of Industrial Management 7. Dissertation.
- Kolvereid, L. (1996). Prediction of Employment Status Choice Intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice, Fall*, 47-57.
- Kuncoro, Mudrajad. (2001). *Metode kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-238
- Mazzarol, T., Volery, T., Doss, N., & Thein, V. (1999). Factors influencing small business start-ups. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 5(2), 48-63.
- Nitcher, Simeon and Goldmark, Lara (2005): Understanding Micro And Small Enterprise Growth USAID.
- Pfeffer, J. & G. Salancik (1978). The external control of organizations: a resource dependence perspective. New York: Harper & Row.
- Powell, T. (1992). Organizational alignment as competitive advantage. *Strategic Management Journal* 13 (2), 119-134.
- Richardson, P., R. Howarth and G. Finnegan (2004) *The challenges of growing small businesses: Insights from women entrepreneurs in Africa*. Geneva: International Labour Organization (ILO).
- Robinson, R. Jr. & J. Pearce II (1988). Planned patterns of strategic behavior and their relationship to business-unit performance. *Strategic Management Journal* 9 (1), 43-60.
- Schemerhorn, J.R. (2001). *Management Updated 2001* New York: John Wiley and Sons. Inc
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons, Canada.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., & Ybasco, F. C. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality & Social Psychology*, 70(2): 321-335.
- Stinchcombe, Arthur L. (1965). Social Structure and Organizations. In March, James G., editor, *Handbook of Organizations*. Chicago: Rand McNally.
- Storey, D. (1994). *Understanding the small business sector*. London: Routledge.
- Tambunan, T. T. H. dan Musnidar (2007) "Development Strategy and Overview of SMEs" (Musnidar, Department of Industry, Indonesia., in APO. Entrepreneurship Development for Competitive Small and Medium Enterprises, Tokyo: The Asian Productivity Organisation
- Tambunan, T. T. H. (2006). *Development of SMEs in Indonesia from the Asia-Pacific perspective*. Jakarta: LPFE-University of Trisakti.
- Thompson, V.A. (1965). "Bureaucracy and Innovation". *Administrative Science Quarterly*. 10, pp. 1-20.
- Triton. (2006). *SPSS 13.0 Terapan, Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wang Ming-Lang., Tien, Shiaw-Wen, and Tai, Yuan-Jung. (2006). "An Assessment of The Relationship between Origins of Corporate Competencies and Business Performance: Example of Taiwan's Small and Medium-sized Enterprises," *BAI 2006 International Conference on Business and Information*, Singapore, Singapore
- Youndt, M. A. Snell, S.A. Dean, J. W. Jr. & Lepak, D. P. (1996). Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 836-66.

- Zaltman, G., Duncan, R., & Holbeck, J. (1973). *Innovation and Organizations*, New York: John Wiley and Sons.
- Zahra, S.A. & George, G. (1999). Manufacturing strategy and new venture performance: A comparison of independent and corporate ventures in the biotechnology industry. *The Journal of High Technology Management Research*, 10(2): 313-345.
- Zahra, S.A. and Covin, J. (1993), "Business strategy, technology policy and firm performance", *Strategic Management Journal*, Vol. 14 No. 6, pp. 451-78.