

Penguatan Kinerja Pengusaha UMKM Mebel di Jepara

Karsiati

karsiati@untagsmg.ac.id

Abstrak

Studi ini meneliti pengaruh Pelatihan dan komitmen pada tujuan terhadap kinerja pengusaha UMKM, responden penelitian ini pengusaha UMKM mebel di Jepara, dengan populasi sebesar 98 UMKM mebel, dari 98 kuesioner yang disampaikan, diterima kembali dan diisi lengkap sebanyak 97 kuesioner, data yang dikumpulkan diolah dengan model analisis Statistik Deskriptif dan Regresi Linear Berganda. Hasil analisis akhir diperoleh bahwa Pelatihan dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pengusaha UMKM, sedangkan bahwa kinerja pengusaha dipengaruhi Pelatihan dan komitmen pada tujuan. Pada pengukuran pelatihan, dapat dilihat bahwa dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.

Kata kunci : Pelatihan, komitmen, pada tujuan, kinerja.

1. Pendahuluan

Peran UMKM telah terbukti sejak terjadinya krisis ekonomi tahun 1997, mampu bertahan dan eksis hingga saat ini. Ungkap Kepala Dinas Koperasi dan UMKM Jateng, Sudjarwo Dwiatmoko (2014) pada koran Suara Merdeka, 30 Desember 2014, saat ini pertumbuhan UMKM di Jawa Tengah telah mencapai 20%. Denyut ekonomi Jawa Tengah sangat kental diwarnai tumbuhnya sentra-sentra industri di sejumlah kota/kabupaten di wilayah ini. (Liputan6.com, tanggal 10 Maret 2015), ekspor mebel ukir asal Jepara terganggu karena kekurangan tenaga pengukir. Akibatnya banyak kontrak penjualan dari luar negeri yang sudah ditandatangani belum dikerjakan. Pengurus Asosiasi Eksportir dan Produsen Handycraft Indonesia, Indrianja menjelaskan, permintaan mebel ukir seperti kaligrafi sebenarnya jauh lebih tinggi dibanding mebel biasa. Namun memang keterbatasan tenaga pengukir yang mahir masih menjadi kendala. Permintaan kerajinan kaligrafi tersebut diantaranya sejumlah negara di Timur Tengah dan Malaysia terus meningkat.

Beberapa penelitian dan studi sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini dan dapat dijadikan acuan atau rujukan untuk dikembangkan dalam penelitian ini antara lain : Crijns dan Ooghi (2000) mengungkapkan bahwa setiap tahap pertumbuhan perusahaan merupakan hasil dari dua lingkungan dimana perusahaan melakukan bisnisnya, yakni lingkungan internal dan eksternal. Faktor eksternal penting yang memengaruhi pertumbuhan perusahaan adalah: industri dan pasar, perusahaan pesaing, dan iklim ekonomi. Sedangkan faktor internal yang sangat penting (critical development factors) untuk pertumbuhan perusahaan adalah: pengusaha kecil sebagai manajer, perusahaan sebagai organisasi, kepemilikan atau struktur kepemilikan.

Temtime dan Pansiri (2004) melakukan penelitian pada 203 UKM di Bostwana. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, pengembangan organisasi, latar belakang manajer/pemilik, kepemipinan manajemen, dan strategi bersaing merupakan komponen penting yang mempengaruhi kinerja UMKM. Sejalan dengan hasil tersebut Maupa (2004) menemukan: (1) Karakteristik individu manajer/pemilik,

Edisi Oktober

karakteristik perusahaan, lingkungan eksternal bisnis, dan dampak kebijakan ekonomi dan sosial mempunyai pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap strategi bisnis dan pertumbuhan usaha kecil, (2) Karakteristik perusahaan, dan dampak kebijakan sosial dan ekonomi mempunyai pengaruh langsung yang negatif terhadap strategi bisnis; dan (3) Strategi bisnis mempunyai pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pengusaha UMKM mebel di Jepara? Apakah komitmen pada tujuan berpengaruh terhadap kinerja pengusaha UMKM mebel di Jepara? dan Apakah Pelatihan dan komitmen pada tujuan berpengaruh terhadap kinerja pengusaha UMKM mebel di Jepara?

2. Tinjauan Pustaka

1) Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Mangkunegara (2000), sebagai “*Pelatihan is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn tecnical knoeledge ang skill for a definite pyrpose*”. Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajarpengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Begitu pula dengan Mathis (2002), yang memberikan definisi mengenai “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untukmembantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”. Dengan demikian yang di kemukakan oleh Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003), yang memberikan definisi mengenai Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematik perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Sedangkan menurut Siswanto (2000) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaiankegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi parapegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yangmemuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan.

Pada umumnya suatu program pelatihan dikatakan efektif jika hasil dari pelatihan itu dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan peserta (Noe, 2002 dalam Detty, 2008). Manfaat bagi peserta pelatihan dapat mencakup pembelajaran, keahlian dan perilaku baru, sedangkan manfaat bagi perusahaan dapat mencakup peningkatan penjualan dan peningkatan kepuasan konsumen. Namun, pencapaian keefektivitasan pelatihan tidak hanya sampai di situ. Menurut Alvarez et.al (2004), efektivitas dari suatu pelatihan merupakan pendekatan teoritikal untuk memahami hasil-hasil yang diperoleh akibat suatu program pelatihan. Fokus efektivitas pelatihan terletak pada sistem pembelajaran secara keseluruhan, sehingga temuan-temuan dalam keefektivitasan pelatihan menunjukkan bahwa mengapa ada hasil-hasil yang dapat mencapai tujuan pelatihan dan mengapa ada hasil-hasil pelatihan yang tidak mencapai tujuan. Jika hasil evaluasi pelatihan menggambarkan apa yang terjadi

Edisi Oktober

sebagai akibat dari adanya intervensi pelatihan, maka hasil-hasil efektivitas memberitahukan mengapa hasil-hasil dari pelatihan itu terjadi dan pada akhirnya menjadi masukan untuk mengembangkan pelatihan selanjutnya. Indikator efektivitas pelatihan dapat dilihat dari beberapa indikator di bawah ini. (Hasibuan, 2005).

- a. Tambahan pengetahuan atau kemampuan peserta atau wawasan
- b. Kemampuan peserta mengingat isi pelatihan atau kemampuan
- c. Kemampuan peserta mempraktikkan materi pelatihan atau trampil

2) Komitmen Pada Tujuan

Komitmen merupakan usaha untuk menumbuhkan suatu kepercayaan dan keinginan untuk mencapai tujuan. Komitmen pada organisasi ditandai dengan adanya loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan tetapi juga melibatkan hubungan komunikasi yang harmonis. Karyawan harus memiliki kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi.

Adanya keyakinan yang kuat membuat seseorang mempunyai motivasi, dari keyakinan dan motivasi tersebut seseorang mempunyai komitmen untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Komitmen seseorang sangat dibutuhkan dalam ruang lingkup organisasi, karena dengan adanya komitmen maka seseorang memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja untuk dapat mengembangkan potensi dirinya dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Konsep dan pengukuran komitmen terhadap tujuan merupakan aspek kunci dari teori goal setting. Kekuatan hubungan antara komitmen dan kinerja didasarkan pada sejumlah perbedaan dalam komitmen. Kategori utama dalam menetapkan komitmen adalah faktor eksternal (otoritas, pengaruh peer, external reward), dan faktor internal (expectancy, internal reward). Hollenbeck dan Klein (1994) dalam Hefridebri (2013) mendefinisikan komitmen sasaran adalah “luasnya usaha, dari waktu ke waktu (over time) ke arah pencapaian sasaran awal dan tidak adanya keinginan untuk menghilangkan atau mengurangi sasaran”. Komitmen sasaran sebagai penentuan seseorang untuk mencapai suatu sasaran. Adapun indikator komitmen pada tujuan adalah:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan
- b. Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut
- c. Kepercayaan dan penerimaan yang nilai-nilai dan kuat terhadap tujuan organisasi

3) Kinerja Pengusaha

Menurut Wibowo (2008), kinerja berasal dari pengertian performance. Adapun pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna luas, tidak hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Adapun pendapat lain yang dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2008), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Ekha dan Narumonrang (2005), kinerja manajerial adalah seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Kinerja berhubungan dengan seberapa besar kemampuan setiap level manajemen dalam membangun perusahaan dan meningkatkan produktivitas serta kinerja perusahaan baik dari segi kinerja kualitas sumber

Edisi Oktober

daya manusia juga kinerja keuangan. Kinerja manajerial menurut Mahoney (1963) dalam Putra (2013) diartikan sebagai kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf (Staffing), negoisasi, dan representasi. Kinerja manajerial merupakan hasil kerja dari individu dalam organisasi yang melaksanakan tugas-tugas manajerial.

Putra (2013) menyatakan kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial, yang diukur dengan menggunakan indikator : Perencanaan adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang. Perencanaan bertujuan untuk memberikan pedoman dan tata cara pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur, penganggaran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Investigasi merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan, sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Koordinasi, menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan. Evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat, dan ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.

Pengawasan, yaitu penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan atau kemampuan untuk mengarahkan, memimpin, membimbing, menjelaskan segala aturan yang berlaku, memberikan dan menagani keluhan pelaksanaan tugas bawahan. Pemilihan Staf, yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya.

Negoisasi, yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan atau kontrak untuk barang-barang dan jasa. Perwakilan, yaitu menyampaikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan kantor-kantor lain.

4) Kerangka Pemikiran Teoritis dan Rumusan Hipotesis

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pengusaha UMKM. Pelatihan (*Pelatihan*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora, 2006). Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Mayangsari (2010) menyatakan pelatihan yang dilakukan dengan berbagai metode dalam industri kerajinan shuttlecocks mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian diatas penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: H_1 :Adanya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pengusaha UMKM

Edisi Oktober

Pengaruh Komitmen Pada Tujuan terhadap Kinerja Pengusaha UMKM. Hollenbeck dan Klein (1994) dalam Hefridebri (2013) mendefinisikan komitmen sasaran adalah “luasnya usaha, dari waktu ke waktu (over time) ke arah pencapaian sasaran awal dan tidak adanya keinginan untuk menghilangkan atau mengurangi sasaran”. Komitmen sasaran sebagai penentuan seseorang untuk mencapai suatu sasaran, Locke dan Latham dalam Hollenbeck (2001).

Hafridebri (2013) menyatakan komitmen pada tujuan dapat meningkatkan kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur di Pekanbaru. Dari uraian diatas penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: H₂:Adanya komitmen pada tujuan berpengaruh positif terhadap kinerja pengusaha UMKM.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disusun kerangka pemikiran penelitian sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 1

3. Metode Penelitian

1) Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yang digunakan adalah UMKM mebel di Jepara, 571 UMKM. Pendekatan rumus (Ghozali, 2005), yaitu jumlah sampel adalah 5-10 dikali item pertanyaan. Dalam penelitian ini jumlah indikatornya adalah 14 indikator, sehingga jumlah sampel yang diperlukan adalah : $n = 7 \times 14 = 98$, dengan demikian sampel penelitian ini adalah 98 orang dengan metode accidental sampling, yaitu cara pengambilan sampel secara kebetulan, tetapi orang atau obyek yang diambil diyakini dapat mewakili sumber data (Umar, 2003).

2) Metode Pengumpulan Data

Data secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian, data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan melalui: Wawancara yaitu melakukan kegiatan tanya jawab kepada pihak - pihak yang berkepentingan dengan pengumpulan data tersebut. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data , baik yang dilakukan melalui telpon, surat atau bertatap muka.

3) Teknik Analisis

Ghozali (2013) menyatakan bahwa dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan (pengaruh) antara variabel independen. Bentuk persamaan regresi linier yang dituliskan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja Pengusaha UMKM Mebel

a: Konstanta

b1 dan b2: Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

X₁: Pelatihan

X₂: Komitmen pada Tujuan

e: error

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Data yang telah diolah menunjukkan variabel Pelatihan dari indikator yang paling dominan dipilih responden adalah indikator kedua yaitu kemampuan peserta mengingat isi pelatihan atau kemampuan dengan jumlah 239, sedangkan untuk indikator yang paling tidak dominan adalah indikator yang ketiga yaitu kemampuan peserta mempraktikkan materi pelatihan atau trampil. Untuk variabel komitmen pada tujuan indikator yang paling dominan menunjukkan angka 210 yaitu indikator keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, sedangkan untuk indikator yang paling tidak dominan diperoleh angka 207 dengan indikator kepercayaan dan penerimaan nilai – nilai yang kuat terhadap tujuan organisasi. Variabel kinerja pengusaha UMKM indikator yang paling dominan adalah negosiasi dengan jumlah angka 217, sedangkan untuk indikator yang paling tidak dominan dipilih responden adalah perencanaan dengan angka 117.

Variabel kinerja pengusaha UMKM Y menunjukkan nilai minimum sebesar 5.00 dan nilai maksimum sebesar 29.00 . Sedangkan nilai rata-rata dimiliki sebesar 16,3 dengan standar deviasi 7,2. Variabel Pelatihan (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 00.00, dan nilai maksimum 12.00 . Sedangkan nilai rata-rata adalah sebesar 6,8 dengan standar deviasi sebesar 3,1. Variabel komitmen pada tujuan (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 00.0, dan nilai maksimum 29.00. Sedangkan nilai rata-rata adalah sebesar 6,4 dengan standar deviasi sebesar 3,2. Hasil analisis pada tabel 2, maka persamaan regresi linear dapat dituliskan sebagai berikut : $Y = 2,387 + 0,918X_1 + 1,195X_2 + e$, bahwa variabel *Pelatihan* dan komitmen pada tujuan berpengaruh positif dengan koefisien 0,918 dan 1,195.

Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pengusaha UMKM menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,429 dimana nilai t tabel sebesar 1,985 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi pengujian tersebut berada dibawah 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pengusaha UMKM dipengaruhi oleh Pelatihan dan komitmen pada tujuan.

Pengaruh komitmen pada tujuan terhadap kinerja pengusaha UMKM menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,072 dimana nilai t tabel sebesar 1,985 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi pengujian tersebut berada dibawah 0,05 yang berarti bahwa komitmen pada tujuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengusaha UMKM. Secara bersama-sama variabel *Pelatihan* dan komitmen pada tujuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pengusaha UMKM)

4.2. Pembahasan

Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengusaha UMKM. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyebutkan variabel *Pelatihan* berpengaruh positif dan signifikan diterima. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vivi Mayangsari bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Variabel komitmen pada tujuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengusaha UMKM. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyebutkan

Edisi Oktober

variabel komitmen pada tujuan berpengaruh positif dan signifikan diterima. Penelitian yang dilakukan oleh Hafridebri dinyatakan komitmen pada tujuan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Secara umum, kinerja pengusaha UMKM mebel di Jepara bisa dipengaruhi oleh Pelatihan dan komitmen pada tujuan, kedua variabel independen menunjukkan hasil yang cukup baik. Pada pengukuran pelatihan, dapat dilihat bahwa dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Pelatihan dan komitmen pada tujuan memberikan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengusaha UMKM di Jepara.

6. SARAN

Berdasarkan hasil dari kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai pelengkap penelitian adalah sebagai berikut:

1. UMKM mebel, disarankan untuk terus memberikan kesempatan bagi manajer dan anggota organisasi untuk berpartisipasi didalam penyusunan anggaran, karena semakin banyak partisipasi tentu akurasi dan kesempurnaan bagi organisasi untuk membantu terjadinya peningkatan kinerja pengusaha .
2. Para pengusaha disarankan untuk menjaga komitmen tujuan dengan sebaik baiknya, melalui komitmen yang kuat dari seluruh anggota organisasi tentu akan mendorong meningkatnya kinerja pengusaha dan menjaga kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang.
3. Peneliti dimasa datang disarankan untuk mencoba memperluas wilayah penelitian agar jumlah sampel penelitian yang digunakan menjadi lebih banyak, sehingga tingkat akurasi hasil penelitian yang akan diperoleh dimasa datang menjadi lebih baik.
4. Hasil yang saya lakukan menunjukkan koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,808, itu menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pengusaha UMKM sebesar 80%, itu berarti masih ada 20% dipengaruhi variabel lain. Peneliti dimasa datang disarankan untuk mencoba menambahkan variabel penelitian misalnya upah , modal, atau sarpras yang juga bisa mempengaruhi kinerja pengusaha dan belum digunakan didalam penelitian ini, saran ini penting dicoba untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian yang akan diperoleh dimasa depan.

Daftar Pustaka

- Afmanu, Fathur Rohman, Novita, 2012, “Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai”
- Alhempri, Raden Rudi, Wismar Hariyanto, 2013 “Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan terhadap Pengembangan Usaha Kecil.
- Amstrong, M. 1991. *Personal Management Praktece*. London.

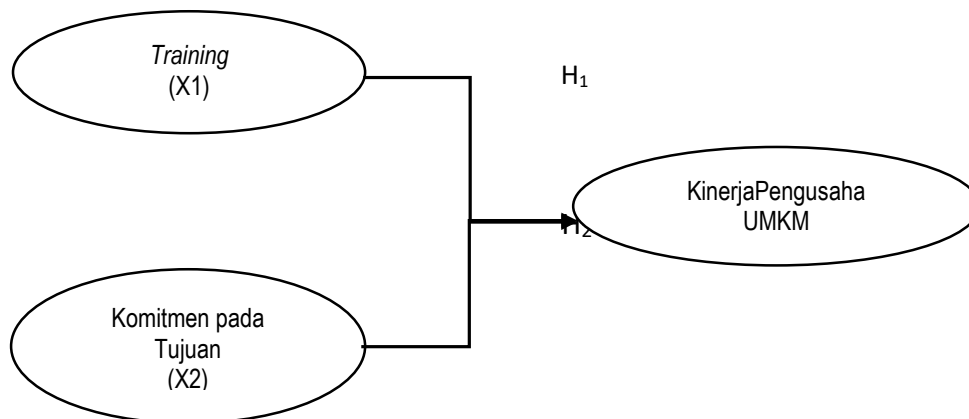
Edisi Oktober

- Arikunto. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Azizah, Nurul, 2012, Pengaruh Komitmen Organisasional, Peran Manager, dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Daerah terhadap Kinerja Managerial, Jurusan Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- BPS. (2014). *Jepara Dalam Angka*. Biro Pusat Statistik, Jepara.
- Detty, Regina, 2008, “Evaluasi Keefektifan Program Pelatihan “*Know Your Customer and Money Laundering*” di Bank Bandung” ISBN: 979-442-242-8, Universitas Prahyanan Bandung
- Ferdinan, Augusty, 2006. Metode Penelitian Manajemen, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Hafridebri, 2006, Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Tujuan Anggaran dan *Job Relevant Information* sebagai Variabel *Intervening*. Universitas Negeri Padang, Padang
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hikmawati, Dianur, 2012, Evaluasi Efektivitas Progran Pelatihan *Service Excellence* di rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta, FKM UI, 201
- Janie, Dyah Nirmala Arum, 2012, Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS, Semarang University Press, Semarang
- Mardalis, 2003. Metode Penelitian, PT Bumi Aksara Jakarta.
- Mayangsari, Vivi, 2004, Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), Universitas Brawijaya, Malang.
- Raden Rudi Alhempri dan Wismar Harianto, 2013, “Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan terhadap Pengembangan Usaha Kecil pada Program Kemitraan Bina Lingkungan”. Jurusan Riset Bisnis dan Manajemen, vol. 13, No. 1
- Shiryan, Salem, 2012, *Employee Pelatihan Effectiveness in Saudi Arabian SME Performance*, School of Management and Information Systems, Victoria University, Melbourne, Australia
- Sianipar, Anggi Rumondang Berliana, Kristiana Haryanti, 2014, “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan dan Intense Turn Over”
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sumarno, J, 2005, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan antaraPartisipasi Anggaran Kinerja Manajerial, Jurusan Magister Akuntansi, STIE Y. A. I
- Verawati, Yenny, Joko Utomo, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Paartisipasi Motifasi terhadap Kinerja Karyawan”.

Edisi Oktober

Lampiran

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



Tabel 1 Indikator Variabel Penelitian

NO	VARIABLE	INDIKATOR
1	Training	a. Tambahan pengetahuan atau kemampuan peserta atau wawasan b. Kemampuan peserta mengingat isi pelatihan atau kemampuan c. Kemampuan peserta mempraktikan materi pelatihan atau trampil
2	Komitmen pada Tujuan	a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan b. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut c. Kepercayaan dan penerimaan yang nilai-nilai dan kuat terhadap tujuan organisasi
3	Kinerja Pengusaha UMKM	a. Perencanaan b. Investigasi c. Pengkoordinasian d. Evaluasi e. Pengawasan f. Pemilihan staf g. Negosiasi h. Perwakilan

Tabel 2 Hasil Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.387	.795		3.003	.003
Training	.918	.207	.393	4.429	.000
Komitmen	1.195	.197	.538	6.072	.000