

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pertumbuhan wirausaha membawa peningkatan perekonomian yang baik bagi suatu negara termasuk negara Indonesia. Indonesia sejatinya memiliki peluang untuk memanfaatkan keunggulan dengan meningkatkan skala ekonomi dalam negeri sebagai basis memperoleh keuntungan dengan menjadikannya sebagai momentum untuk memacu pertumbuhan ekonomi.

Sektor usaha kecil dan menengah (UKM) merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian suatu negara, sebab usaha kecil dan menengah tidak hanya berfungsi sebagai penggerak roda perekonomian akan tetapi mampu menjadi sumber penghidupan dan pembangunan masyarakat. Dalam menghadapi era persaingan global tidak ada pilihan lain selain meningkatkan daya saing nasional, maka dari itu Indonesia perlu meningkatkan Usaha Kecil dan Menengah agar sanggup menghadapi tantangan di era global ini. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Suatu perusahaan diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin perusahaan yang bersangkutan untuk

dapat menciptakan kinerja karyawan yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mampu mengikuti kemajuan zaman. Perusahaan seperti halnya organisasi jenis lain, dapat beroperasi karena kegiatan manusia yang terdapat didalamnya. Agar organisasi dapat mencapai keberhasilan, maka pihak manajemen harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki, oleh karena itu diperlukan SDM yang terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, bekerja keras, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga dapat mencapai keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Sebagai ibu kota provinsi Jawa Barat, kota Bandung memiliki kontribusi cukup besar pada pembentukan ekonomi provinsi Jawa Barat salah satunya dari sektor KUMKM (koperasi usaha mikro kecil menengah) dan industri kreatif. Dalam upaya pengembangan sektor industri di kota Bandung. Pemerintah di kota Bandung telah menetapkan beberapa sentra industri yang tertuang dalam surat keputusan walikota bandung Nomor 530/ kep.295 DISKUKM.PERINDAG/2009.

Kota Bandung adalah kota yang kreatif, banyak sekali menghasilkan industri makanan, pakaian, sepatu dan lain-lainnya. Kota Bandung saat ini sedang menjadi pusat perhatian seluruh Indonesia bahkan hingga ke luar negeri, karena saat ini kota Bandung banyak dikunjungi oleh wisatawan lokal maupun mancanegara. Terlihat dari setiap akhir pekan, kota Bandung sangat dipadati oleh wisatawan yang berkunjung baik hanya untuk berbelanja hingga berlibur bersama

keluarga. Saat ini kota Bandung sedang giat-giatnya untuk membangun beberapa sektor unggulan seperti sektor pariwisata dan industrinya, dengan dibangunnya sektor-sektor tersebut diharapkan dapat meningkatkan perekonomian kota Bandung. Berikut adalah Tabel data kontribusi sub-sektor industri kreatif yang diperoleh:

**Tabel 1.1**  
**Kontribusi Subsektor Industri di Kota Bandung Tahun 2019**

No.	Industri Kreatif	Kontribusi PDB	Persentase
1	<i>Fashion</i>	Rp 709.523.063.000	39,14%
2	Kerajinan	Rp 480.720.793.000	26,52%
3	Kuliner	Rp 215.006.989.000	11,86%
4	Periklanan	Rp 120.180.198.000	6,63%
5	Desain	Rp 117.448.830.000	6,48%
6	Arsitektur	Rp 54.627.363.000	3,01%
7	Penerbitan & Percetakan	Rp 44.345.191.000	2,45%
8	Fotografi	Rp 13.437.937.000	0,74%
9	Musik	Rp 13.437.937.000	0,74%
10	Tv & Radio	Rp 13.437.937.000	0,74%
11	Pasar & Barang Seni	Rp 10.925.472.000	0,60%
12	Layanan Komputer & Piranti Lunak	Rp 6.718.968.000	0,37%
13	R & D	Rp 5.375.175.000	0,30%
14	Permainan Interaktif	Rp 3.359.484.000	0,19%
15	Seni Pertunjukan	Rp 2.821.967.000	0,16%
16	Film & Video	Rp 1.343.794.000	0,07%
<b>Total</b>		<b>Rp 1.812.711.098.000</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Berdasarkan data dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa sub-sektor ekonomi kreatif di Kota Bandung yang memberikan kontribusi dalam meningkatkan PDB didominasi oleh industri *fashion* sebesar 39,14% diikuti oleh industri kerajinan sebesar 26,52% dan industri kuliner sebesar 11,86%. Dengan begitu industri *fashion* termasuk kedalam tiga besar industri yang memberikan

kontribusi yang tinggi terhadap peningkatan PDB. Hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian pada industri *fashion*.

Pertumbuhan industri kecil di kota Bandung sangat signifikan. Setiap tahunnya industri kecil/usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) di kota Bandung bertambah, ini artinya pada zaman sekarang banyak orang yang lebih memilih untuk membuka usaha sendiri dibandingkan bekerja dengan orang lain. Dengan semakin banyaknya UMKM yang berada di kota Bandung semakin banyak pula lapangan pekerjaan yang tersedia, selain itu dengan banyaknya UMKM ini bisa meningkatkan perekonomian di kota Bandung karena menjadi salah satu pemberi kontribusi yang besar.

Berikut pada Tabel 1.2 ditampilkan pertumbuhan jumlah unit UMKM di Kota Bandung pada tahun 2012 – 2019 :

**Tabel 1.2**  
**Pertumbuhan Jumlah Unit Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)**  
**di Kota Bandung Tahun 2012 – 2019**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah UMKM ( Unit )</b>
2012	3.291
2013	3.397
2014	3.498
2015	3.544
2016	3.764
2017	4.077
2018	3.685
2019	3.503

Sumber: Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat dari tahun 2012 – 2019 jumlah UMKM di Kota Bandung terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2012, jumlah UMKM terdapat 3.291 unit dan sampai pada tahun 2017 jumlah UMKM terdapat 4.077 unit. Tetapi pada tahun 2019 jumlah UMKM mengalami penurunan hingga 3.503 unit. Namun hal ini menunjukkan bahwa pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di kota Bandung mengalami pertumbuhan dengan semakin banyak orang yang memulai usahanya sendiri sebagai sumber penghasilan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah didefinisikan sebagai berikut:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam UU No.20 Tahun 2008.
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan dan bukan anak cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah maupun dari usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam UU No.20 Tahun 2008.
3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung sebagaimana dimaksud dalam UU No.20 Tahun 2008.

Berdasarkan definisi tersebut, akan dijelaskan mengenai klasifikasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah berdasarkan UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Klasifikasi UMKM Berdasarkan UU No 20/2008**

<b>Ukuran Usaha</b>	<b>Asset</b>	<b>Omset</b>
Usaha Mikro	Minimal 50 Juta	Maksimal 300 Juta
Usaha Kecil	>50 Juta – 500 Juta	Maksimal 3 Miliar
Usaha Menengah	>500 Juta – 10 Miliar	>2,5 – 50 Miliar

Sumber : UU No 20/2008

Berdasarkan pada Tabel 1.3 tentang klasifikasi UMKM yaitu kekayaan bersih adalah pengurangan total nilai kekayaan usaha (*Asset*) dengan total nilai kewajiban, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.

Sebagai kota yang diminati banyak wisatawan, kota Bandung harus selalu berusaha meningkatkan produksi dan kualitas dari produk atau barang yang dihasilkan supaya wisatawan yang berkunjung ke kota Bandung dapat membeli produk – produk yang dihasilkan oleh para pengrajin sentra industri yang berada di kota Bandung. Berikut merupakan data sentra industri yang berada di kota Bandung:

**Tabel 1.4**  
**Daftar Sentra Industri Kota Bandung**

<b>No</b>	<b>Nama Sentra Industri</b>
1	Sentra Industri Sepatu di Cibaduyut
2	Sentra Industri Rajut di Margasari
3	Sentra Industri Pakaian Bayi di Hantap
4	Sentra Industri Pakaian Anak di Pagarsih
5	Sentra Industri Tas di Kebonlega
6	Sentra Industri <i>Jeans</i> di Cihampelas

Lanjutan Tabel 1.4

No	Nama Sentra Industri
7	Sentra Industri Pakaian Jadi di Cigondewah
8	Sentra Industri Produk <i>Textile</i> di Cigondewah
<b>9</b>	<b>Sentra Industri Rajut di Binong Jati</b>
10	Sentra Industri Sablon Kaos di Suci
11	Sentra Industri Telur Asin di Derwati
12	Sentra Industri Ikan Pindang di Cijaura
13	Sentra Industri Opak di Cigondewah
14	Sentra Industri Roti di Kopo
15	Sentra Industri Tahu di Cibuntu
16	Sentra Industri Tempe dan Oncom di Situsaeur
17	Sentra Industri Gorengan Tempe di Leuwipanjang
18	Sentra Industri Kerupuk Palembang di Madesa
19	Sentra Industri Boneka di Warung Muncang
20	Sentra Industri Boneka di Sukamulya
21	Sentra Industri Knalpot di Sadakeling
22	Sentra Industri Suku Cadang di Kiaracondong
23	Sentra Industri Oven di Cimindi
24	Sentra Industri Sikat dan Sapu di Cibiru
25	Sentra Industri Kasur di Cigondewah
26	Sentra Industri Peralatan Dapur di Warung Muncang
27	Sentra Industri Percetakan di Pagarsih
28	Sentra Industri Bengkel Las & Bubut di Jl. Bogor
29	Sentra Industri Las Ketok di Karasak
30	Sentra Industri Kusen di Astana Anyar

Sumber : Dinas Koperasi dan UMKM Perindag Kota Bandung

Berdasarkan pada Tabel 1.4 terdapat Sentra Industri Rajut Binong Jati yang merupakan salah satu dari 30 sentra industri yang telah terdaftar di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Perindag Kota Bandung berpotensi dalam penyerapan tenaga kerja dan kontribusinya terhadap perekonomian Kota Bandung. Kota Bandung yang dikenal sebagai kota *fashion*

memang memiliki potensi yang cukup besar untuk mengembangkan industri pakaian. Sentra industri yang paling terkenal di kota Bandung salah satunya yaitu sentra industri rajut yang berada di Kelurahan Binong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung. Sentra tersebut memproduksi berbagai macam barang diantaranya pakaian, hijab, ciput, bandana, manset, syal, *sweater*, hingga rompi sekolah. Bidang *fashion* dalam sektor kreatif, menurut laporan perencanaan pengembangan kapasitas mekanisme iklim persaingan dan jejaring kreatif oleh Bapeda Kota Bandung terbagi atas lapangan industri perajutan dan industri pakaian jadi.

Bidang *fashion* selama ini menjadi salah satu daya tarik Kota Bandung dan mampu melekatkan *image* kota ini sebagai kota *fashion*. Bisnis rajutan yang berbahan dasar benang inipun kian meredup, para pengusaha di sentra rajut ini mengalami penurunan *output* produksi dikarenakan menurunnya permintaan dari konsumen, turunnya *output* produksi rajut disebabkan oleh kenaikan bahan baku, produk-produk impor yang membanjiri pasar lokal, dan adanya perdagangan bebas.

Berwirausaha diperlukan semangat yang tinggi, tekad yang kuat, kerjasama tim yang baik, pengetahuan usaha yang luas, memiliki kreativitas, mampu berinovasi, modal yang cukup serta mampu memanfaatkan peluang yang ada, namun dalam pelaksanaannya tentu tidak mudah karena banyak hambatan dan tantangan yang perlu dihadapi agar seorang pengusaha dapat berhasil.

Kinerja memiliki peran yang sangat penting, karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan

benar akan memiliki kinerja yang tinggi, dan sebaliknya jika pekerja menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan tidak benar dan tidak sungguh-sungguh maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Oleh sebab itu dalam suatu organisasi atau bisnis perusahaan, kinerja sangat berperan penting dalam usaha pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

Sentra industri rajut Binong Jati merupakan salah satu industri kecil yang dapat memberikan kontribusi terhadap perekonomian di Kota Bandung. Pakaian rajutan yang dihasilkan mampu bersaing dengan rajutan yang diproduksi oleh pabrik-pabrik besar. Untuk menarik minat beli konsumen, sentra industri rajut ini menawarkan harga yang relatif murah, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen maka sentra ini memberikan pelayanan lain berupa menerima pesanan pakaian dengan model pakaian sesuai dengan selera konsumen, corak pakaian bervariasi, sehingga konsumen menjadi tertarik. Pengrajin rajut selalu mengutamakan inovasi dan kreativitas untuk setiap hasil produksi rajutan Binong Jati.

Berikut adalah jumlah pengusaha dan kapasitas produksi pada beberapa Pengusaha Sentra Industri Rajut:

**Tabel 1.5**  
**Kapasitas Produksi pada beberapa pengusaha**

No.	Nama Industri / Toko	Kapasitas Produksi Lusin/Tahun
1	Alvina Collection	859
2	Asphy Design	259
3	Azkie Collection	324
4	Adilla Mecca	378
5	Karimake	389
6	E-Jaya	400
7	Make Rajut	432
8	Salwa Knit	540

Lanjutan Tabel 1.5

No.	Nama Industri / Toko	Kapasitas Produksi Lusin/Tahun
9	Jasmine collection	648
10	Merry Collection	648

Sumber : Data KIRBI (Koperasi Industri Rajut Binongjati)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat kapasitas produksi pada beberapa pengusaha, kapasitas produksi tiap pengusaha berbeda-beda dikarenakan kemampuan modal dan jumlah mesin yang dimiliki para pengusaha berbeda-beda, juga kapasitas produksi ditentukan oleh keahlian para pengrajin rajut dalam membuat baju rajut rata-rata para pengrajin rajut yang sudah terlatih dapat menyelesaikan paling banyak 2 lusin perhari, rajut merajut baju harus dilakukan dengan teliti, jika pengrajin melakukan kesalahan dengan menarik tuas mesin melebihi ukuran yang telah ditentukan maka bahan baju rajut itu bisa sobek dan harus di somtek terlebih dahulu, jika sobekannya atau bolongnya tidak bisa di somtek maka produk tersebut dianggap gagal tetapi produk gagal tersebut masih bisa digunakan atau dimanfaatkan kembali dengan cara baju rajut yang gagal itu ditarik oleh mesin gulungan benang jadi benangnya bisa digunakan lagi untuk membuat baju rajut.

Kesuksesan Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung ini terus berlangsung hingga tahun 2005, namun menjelang tahun 2006 industri tekstil dan produksi tekstil di kabupaten Bandung mulai meredup. Para pengusaha di sentra rajut ini mengalami penurunan *output* produksi dikarenakan menurunnya permintaan dari konsumen. Pada tahun 2010 jumlah produksi menurun hingga 50% dari tahun sebelumnya. Turunnya *output* produksi rajut disebabkan oleh kenaikan bahan baku, produk-produk impor yang membanjiri pasar lokal, dan adanya perdagangan bebas.

Kurangnya kompetensi dalam *me-manage* terutama yang berkaitan dengan dunia usahanya, misalnya masalah-masalah yang menyangkut strategi usaha, kontrol kualitas, bahan baku, desain produk, kurang kreatif dan inovatif yang mengakibatkan banyak usaha yang hanya sekedar meniru pakaian lain, tidak bisa menciptakan kreasi baru dan desain baru dari barang-barang yang dibuatnya untuk memenuhi selera pasar. Maka dari itu, menambah kompetensi dalam manajemen sangatlah penting, agar dapat menyeimbangkan kualitas produk dengan produk impor maupun dari produk pesaing lokal.

Menurunnya pendapatan usaha dan kapasitas produksi mengakibatkan menurunnya jumlah unit usaha dan jumlah tenaga kerja, kondisi ini dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Jumlah Unit Usaha dan Tenaga Kerja Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung**

Tahun	Jumlah Unit Usaha	Jumlah Tenaga Kerja
2015	264	2.033
2016	250	1.926
2017	200	1.541
2018	170	1.300
2019	165	1.257

Sumber : Data KIRBI (Koperasi Industri Rajut Binongjati)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa tiap tahun sentra industri rajut Binong Jati mengalami penurunan. Berkurangnya jumlah unit usaha dan tenaga kerja pada Sentra Industri Rajut Binong Jati dikarenakan kenaikan bahan baku, dan produk-produk impor yang membanjiri pasar lokal, dan adanya perdagangan bebas sehingga pengusaha rajut tidak mampu bertahan karena tingginya biaya

produksi sehingga tidak mampu bersaing dengan harga produk yang murah disebabkan para pemborong tidak mau membeli produk rajutan dengan alasan lebih memilih produk rajut asal China yang harganya lebih murah.

Menambah keterampilan dalam kompetensi pada sentra industri rajut binong jati sangat menunjang keberhasilan usaha, sebab pengusaha maupun karyawan harus memiliki *skill* yang tinggi terutama dalam merajut. Para pengusaha kurang mengembangkan usaha karena mereka hanya mewarisi *skill* yang ada yang diwarisi dari generasi ke generasi serta rendahnya pendidikan formal rata-rata pengusaha sehingga berpengaruh terhadap kinerja usaha. Setiap usaha yang ingin berkembang harus memperhatikan faktor-faktor sumber daya yang dimiliki, hal ini berkaitan pula dengan peranan dari perusahaan itu sendiri yang memiliki peranan penting dalam menunjang jalannya suatu usaha.

Penulis melakukan wawancara dengan Bapak Eka Wijaya selaku pengusaha dan pengelola Koperasi Industri Rajut Binong Jati, bahwa di Sentra Industri Rajut Binong Jati masih terdapat pengusaha yang memiliki kinerja cukup rendah hal ini dikarenakan oleh berbagai faktor seperti kurangnya inisiatif dan keyakinan diri dalam mengerjakan atau menyelesaikan usahanya, sehingga membuat kinerja pengusaha di Sentra Industri Rajut Binong Jati masih belum optimal. Untuk lebih meyakinkan menentukan variabel yang mempengaruhi kinerja usaha dalam penelitian ini penulis melakukan prasurvey dengan menyebarkan kuisisioner ke 30 pengusaha di Sentra Industri Rajut Binong Jati. Dari penelitian kuesioner pra survey yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 pengusaha dihasilkan jawaban sebagai berikut :

**Tabel 1.7**  
**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung**

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Motivasi	Kebutuhan Akan Prestasi	11	8	7	3	1	115	3.83
		Kebutuhan Akan Afiliasi	9	8	6	5	2	107	3.56
		Kebutuhan Akan Kekuasaan	6	11	9	4	0	109	3.63
<b>Skor Rata-rata Motivasi Kerja</b>								<b>3.67</b>	
2	Kompetensi	Pengetahuan	3	6	8	7	6	83	2.76
		Keterampilan	2	5	7	7	9	74	2.46
		Motif	5	7	9	6	3	95	3.16
		Sifat	6	7	8	5	4	96	3.20
		Citra Diri	4	5	8	6	7	83	2.76
<b>Skor Rata-rata Kompetensi</b>								<b>2.86</b>	
3	Budaya Organisasi	Misi	10	8	8	3	1	113	3.76
		Keterlibatan	9	6	4	6	5	98	3.26
		Konsistensi	9	10	6	2	3	110	3.66
		Adaptabilitas	5	7	9	8	1	97	3.23
<b>Skor Rata-rata Budaya Organisasi</b>								<b>3.47</b>	
4	<i>Locus of Control</i>	<i>Internal Locus of Control</i>	2	7	5	6	10	75	2.50
		<i>Eksternal Locus of Control</i>	5	3	5	9	8	78	2.60
<b>Skor Rata-rata Locus Of Control</b>								<b>2.55</b>	
5	Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	3	5	8	7	6	79	2.63
		Komitmen Berkelanjutan	4	5	6	8	7	81	2.70
		Komitmen Normatif	3	6	8	7	6	83	2.76
<b>Skor Rata-rata Komitmen Organisasi</b>								<b>2.69</b>	
6	Strategi Operasi	Strategi Biaya Rendah	12	5	8	3	2	112	3.73
		Strategi Kualitas	9	13	4	2	2	115	3.83
		Strategi Fleksibilitas	8	7	6	9	0	104	3.46
		Strategi Pengiriman	9	8	6	5	2	107	3.56
<b>Skor Rata-rata Strategi Operasi</b>								<b>3.64</b>	
7	<i>Business Environment</i>	Lingkungan Umum	7	7	6	8	2	99	3.30
		Lingkungan Khusus	8	6	7	6	3	100	3.33
<b>Skor Rata-rata Business Environment</b>								<b>3.31</b>	
<b>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</b> <b>Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah responden (30 orang)</b> <b>Skor Rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah kuesioner</b>									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 responden yang memiliki jumlah skor rata-rata terendah atau yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja usaha adalah variabel kompetensi dengan skor rata-rata sebesar 2.86 dengan dimensi terendah yaitu keterampilan, variabel selanjutnya yaitu *locus of control* dengan skor rata-rata sebesar 2.55 dengan dimensi terendah yaitu *external locus of control* dan variabel terakhir yaitu komitmen organisasi dengan skor rata-rata sebesar 2.69 dengan dimensi terendah yaitu komitmen afektif.

Dilihat dari hasil kuesioner pra survey, variabel pertama yang bermasalah yaitu Kompetensi, karena kompetensi itu sendiri memiliki skor rata-rata sebesar 2,86. Kompetensi ini sendiri memiliki lima dimensi yaitu pengetahuan, keterampilan, motif, karakter, dan konsep diri. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi pengetahuan, keterampilan dan konsep diri, untuk dimensi pengetahuan diperoleh skor rata-rata 2,76. Dilihat dari skor rata-rata dimensi ini masih dirasa kurang artinya bahwa pengetahuan yang dimiliki pengusaha masih kurang mengenai mengelola sumber daya dalam usaha yang dijalankannya, padahal untuk menjadikan usaha yang berdaya saing tinggi, maka pengusaha tersebut harus memiliki pengetahuan luas mengenai sumber daya usahanya.

Selanjutnya dimensi yang memiliki skor rata-rata terkecil yaitu dimensi keterampilan sebesar 2,46. Hal ini dikarenakan pengusaha kurang mampu dalam mengembangkan usahanya karena hanya mewarisi *skill* yang dimiliki dari generasi sebelumnya, untuk memiliki keterampilan yang baik maka pengusaha

perlu mengasah keterampilan dan mengembangkan usaha agar kegiatan operasional berjalan dengan baik. dan dapat menyeimbangkan dengan pesaing luar maupun pesaing lokal.

Dimensi lain yang memiliki skor rata-rata terkecil yaitu dimensi konsep diri dengan skor rata-rata sebesar 2,76. Hal ini dikarenakan para pengusaha kurang memiliki konsep diri untuk percaya diri dalam mengembangkan usahanya dengan alasan takut untuk mengambil resiko yang akan terjadi dalam menjalankan usaha sehingga usaha yang dijalani tidak mengalami peningkatan. Para pengusaha perlu untuk memperbaiki sikap agar usaha dapat dijalankan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Bapak Eka selaku pengusaha dan pengelola pengusaha Industri Rajut Binong Jati bahwa mereka kurang mampu dalam mengelola sumber daya manusia khususnya kompetensi, para pengusaha kurang mampu mengembangkan usaha karena mereka hanya mewarisi *skill* yang ada yang diwarisi dari generasi ke generasi serta rendahnya pendidikan formal rata-rata pengusaha. Padahal yang dibutuhkan oleh para pengusaha dalam hal ini adalah kesadaran untuk menambah pengetahuan, mengasah keterampilan, memperbaiki sikap agar dapat menyeimbangkan kualitas produk dengan produk impor maupun dari produk pesaing lokal.

Faktor lainnya adalah para pengusaha kurang suka dalam mencari informasi, padahal dengan seringnya mencari informasi memungkinkan para pengusaha mengetahui kondisi pasar, perkembangan pesaing atau bahkan keperluan lainnya sebagai penunjang.

Variabel kedua yang memiliki masalah atau bermasalah yaitu *Locus Of Control*, *locus of control* ini memiliki skor rata-rata sebesar 2,55. Variabel ini memiliki dua dimensi yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. Berdasarkan hasil pra survey dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi *internal locus of control* sebesar 2,50. Dimensi *internal locus of control* ini berkaitan individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri, oleh karena itu peneliti menetapkan variabel *Locus Of Control* ke dalam variabel kedua yang bermasalah dalam mempengaruhi kinerja usaha di Sentra Industri Rajut Binong Jati.

Bedasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pengusaha bahwa mereka kurang mampu dalam melakukan inovasi produk ke arah yang lebih modern agar tetap eksis dalam menghadapi pesaing. Selain itu cara berpikir para pengusaha rajut ini yaitu merasa cukup mapan karena usaha tersebut diwariskan secara turun-temurun sehingga cenderung malas untuk berkreasi dan berinovasi. Padahal yang dibutuhkan oleh para pengusaha tersebut dalam hal ini adalah kesadaran untuk maju dan berkembang sebagai prasarat dalam mengikuti kompetisi. Jika cara berpikir seperti itu masih dipertahankan, dikhawatirkan Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung akan dikalahkan oleh pesaing manca negara.

Variabel ketiga yang bermasalah yaitu variabel Komitmen Organisasi yang memiliki skor rata-rata sebesar 2,69. Variabel ini memiliki tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi afektif sebesar 2,63 dan berada

pada kategori tidak baik. Dimensi ini berkaitan dengan perasaan emosional dan keyakinan dalam nilai-nilainya untuk usaha yang dijalankan, yang dimana usaha rajut Binong Jati ini telah diwariskan secara turun-temurun sehingga pengusaha harus bertekad untuk tetap mempertahankan dan menjalankan usaha tersebut karena adanya ikatan emosional dan psikologis terhadap usahanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pengusaha bahwa mereka kurang mampu dalam meyakinkan dirinya sendiri untuk mempertahankan usaha yang dijalankan dan melakukan perubahan dalam mengembangkan usahanya sehingga beberapa pengusaha mudah menyerah dalam menghadapi masalah dan tidak mempertahankan usaha yang dijalankan karena tidak memiliki komitmen yang baik untuk menjalankan usaha tersebut. Padahal yang dibutuhkan oleh para pengusaha tersebut dalam hal ini adalah komitmen untuk terus mempertahankan dan menjalankan usahanya, selain itu lebih percaya diri dalam mencari solusi untuk menghadapi permasalahan yang terjadi pada usaha yang dijalankan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada Sentra Industri Rajut Binong Jati maka perlu adanya perhatian lebih dari pihak pemerintah daerah ataupun dari Dinas Koperasi Kota Bandung agar Sentra Industri Rajut Binong Jati tetap bertahan mengingat usaha ini telah menjadi salah satu *asset* kota Bandung yang cukup terkenal serta memiliki kontribusinya terhadap perekonomian kota Bandung.

Berdasarkan penjelasan dari teori dan fenomena permasalahan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi,**

***Locus Of Control, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Usaha (Studi Kasus pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung)***”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mana pertanyaan tersebut mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja usaha pada Sentra Industri Rajut Binong Jati yaitu kompetensi, *locus of control*, dan komitmen organisasi.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil pengamatan di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Sentra Rajut Binong Jati Kota Bandung dapat lebih membantu peneliti dalam mengidentifikasi masalah yang terjadi yaitu sebagai berikut:

1. Pertumbuhan jumlah unit usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Kota Bandung yang masih rendah.

2. Jumlah unit usaha dan tenaga kerja Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung mengalami penurunan.
3. Masih minimnya pengetahuan yang dimiliki pengusaha di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.
4. Masih kurangnya keterampilan yang dimiliki pengusaha di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.
5. Pengusaha memiliki konsep diri yang masih rendah di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.
6. Masih kurangnya *internal locus of control* di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.
7. Masih kurangnya komitmen afektif di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.
8. Masih rendahnya komitmen berkelanjutan di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.
9. Masih rendahnya komitmen normatif di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Sentra Industri Rajut Binong Jati Kota Bandung yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Kota Bandung.
2. Bagaimana *locus of control* pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Kota Bandung.

3. Bagaimana komitmen organisasi pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Kota Bandung.
4. Bagaimana kinerja usaha pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Kota Bandung baik secara simultan maupun secara parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui sebagai berikut :

1. Kompetensi Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.
2. *Locus of control* Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.
3. Komitmen Organisasi Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.
4. Kinerja usaha sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.
5. Besarnya pengaruh kompetensi, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung secara simultan maupun parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan kompetensi, *locus of control*, dan komitmen organisasi

terhadap kinerja usaha. Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia tentang keterkaitan dengan pengaruh Kompetensi, *Locus of control*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja usaha.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar acuan bila mana akan melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan permasalahan yang serupa.
3. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh Kompetensi, *Locus of control*, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja usaha Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi penulis
  - a. Memahami permasalahan mengenai Kompetensi melalui studi pada Sentra Industri Rajut Binong Jati.
  - b. Memahami permasalahan mengenai *Locus of control* melalui studi pada Sentra Industri Rajut Binong Jati.
  - c. Memahami permasalahan mengenai Komitmen Organisasi melalui studi pada Sentra Industri Rajut Binong Jati.

d. Menjadi lebih memahami kinerja usaha berdasarkan Kompetensi, *Locus of control*, Komitmen Organisasi pada Sentra Industri Rajut Binong Jati.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam upaya menangani masalah yang berkaitan dengan kinerja usaha dan membantu para pengusaha rajut pakaian sentra industri binong jati bandung dalam meningkatkan kompetensi, memahami *locus of control*, dan memahami komitmen pengusaha sentra industri rajut binong jati Bandung.

## 3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca sebagai referensi tambahan yang akan mengadakan penelitian pada bidang sejenis dan membantu pembaca untuk mengetahui dan mengerti pengaruh kompetensi, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah kompetensi, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha. Pada kajian pustaka ini akan dibahas mulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola dan mengendalikan.

##### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah suatu seni dalam ilmu dan proses pengorganisasian dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain dan melakukan pemanfaatan

sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pengertian manajemen sebagai seni karna seni berfungsi dalam mewujudkan tujuan yang nyata dengan hasil atau manfaat sedangkan manajemen sebagai ilmu yang berfungsi menerangkan fenomena-fenomena, kejadian sehingga memberikan penjelasan yang sebenarnya. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Adapun beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen yaitu :

Pengertian Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut Manullang yang dikutip oleh R. Supomo (2018:2) juga mengemukakan bahwa “Seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Selain itu menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:9) mengemukakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu : *men, money, method, materials, machines, market*”.

Kemudian Robbins dan Judge (2016:4) menyatakan bahwa :

*“Management can be defined as a set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and controlling) directed at an organization’s resources (human, financial, physical, and information),*

*with the aim of achieving organizational, goals in an efficient and effective manner”.*

Richard L Daft (2015:4) *Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources.*

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2016:8) mengemukakan bahwa *“Management is the process of coordinating the activities of the job so that the job completed effectively and efficiently through other people”.*

Menurut Gregory Moorhead dan Ricky W Griffin (2013:7) mengatakan bahwa:

*“Management is a set of activities (including planning and decision making, organizing, leadership and control) were directed at organizational resources (human, financial, physical, and information) in order to achieve organizational goals effectively and efficiently”.*

Berdasarkan dari ketiga pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen memiliki beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan yaitu meliputi *planning, organizing, actuating, dan controlling.*

Menurut George R. Terry yang dikutip dari Ulber Silalahi (2017:6) menyatakan ada 4 (empat) fungsi utama dari sebuah manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*planning*), Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.
2. Penataan (*organizing*), Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang mengerjakan.
3. Pengarahan (*actuating*), Membuat semua anggota kelompok, agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.
4. Pengendalian (*controlling*), Mengawasi aktifitas-aktifitas demi memutuskan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

Berdasarkan uraian di atas tentang fungsi-fungsi manajemen penulis memahami bahwa manajemen memiliki suatu proses dengan beberapa tahapan dalam untuk mencapai tujuan dengan fungsi-fungsi yang ada di dalamnya.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah yang sebagian besar tidak berorientasi pada keuntungan.

Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi organisasi yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama. Berikut ini beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia :

Menurut I Gusti Ketut Purnaya (2016:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

“Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Veithzal Rivai (2014:4) mendefinisikan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.”

Menurut Noe dalam Kasmir (2017:6) menyatakan bahwa “*Human Resources Management refers to the policies, practices, practices and systems that influence employees behavior, attitudes, and performace*”.

Berdasarkan dari ketiga pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu, seni dan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan

dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan.

### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu terapan dari ilmu manajemen, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi pokok yang sama dengan fungsi manajemen dan fungsi operasional, dengan penerapan dibidang sumber daya manusia, berikut ini adalah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa pendapat adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2016:17) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

#### **1. Perencanaan (*Planning*)**

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

#### **2. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini maupun dimasa mendatang oleh para manajer profesional.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Berdasarkan uraian di atas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia penulis memahami bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan dengan fungsi-fungsi yang ada di dalamnya.

### 2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan yang hendak dikalifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan penerapan manajemen SDM dalam suatu perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Adapun beberapa pendapat mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Menurut Sri Larasati (2018:11) terdapat 4 (Empat) tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

#### 1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

#### 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

#### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berdaya guna dalam organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi.

##### **2.1.3 Kompetensi**

Kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Dengan demikian, tekanannya pada kewenangan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pada suatu jabatan atau pekerjaan seseorang di dalam organisasi atau suatu instansi pemerintah maupun swasta.

##### **2.1.3.1 Pengertian Kompetensi**

Secara umum, kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah penggabungan antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kerja (*job behaviour*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi.

Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, sikap dasar serta nilai yang tercerminkan ke dalam kebiasaan berfikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis, kontinyu (terus menerus) serta dapat di raih setiap waktu. Kebiasaan berfikir serta bertindak dengan konstan, konsisten dan dilakukan secara terus-menerus akan membuat seseorang menjadi kompeten.

Menurut Wibowo (2016:271) “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atas tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Menurut George Klemp (dalam Edison *et al*, 2016:143) : *"Competence is the underlying characteristic of a person who produces effective work and or superior performance."*

Menurut Moeharion (2014:5) mengartikan kompetensi sebagai: *"A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related of criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation."*

Kemudian menurut Spancer yang dikutip oleh Srinivas R. Kandula (2013:5) : *"Competence is a fairly basic foundation for people and indicates how to behave or think, level the situation and support it for a long period of time."*

Menurut McClelland yang dikutip dalam Veithzal Rivai (2011:299) mendefinisikan kompetensi adalah: “Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik”.

Adapun menurut Edy (2016:203) “Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.”

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang didukung oleh sikap kerja yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.3.2 Karakteristik Kompetensi**

Kompetensi harus memiliki hubungan positif terhadap kinerja serta berkontribusi terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Untuk dapat terqualifikasi sebagai kompetensi, sebuah elemen harus memiliki karakteristik menurut Srinivas (2013 :8) sebagai berikut:

1. Kompetensi harus dapat dipertunjukkan. Contohnya kompetensi efektifitas berkomunikasi. Ciri daripada efektifitas dalam berkomunikasi tersebut harus tegas, dapat diobservasi, dapat dinilai serta dapat jelas terlihat oleh mata profesional.
2. Kompetensi harus dapat dipindah tangankan. Contohnya seperti kompetensi pemahaman produk yang dapat digunakan dalam berbagai situasi.
3. Kompetensi harus relevan terhadap posisi, jenis pekerjaan, dan organisasi. Ketika relevansi tersebut tidak tampak, sebuah elemen akan kehilangan nilai dan tidak terqualifikasi sebagai sebuah kompetensi.
4. Kompetensi harus mencerminkan karakteristik dari pegawai yang bertanggung jawab atas efektifitas kinerja dalam sebuah pekerjaan.

5. Kompetensi harus mampu memberikan prediksi terhadap kinerja seseorang.
6. Kompetensi harus dapat diukur dan distandarisasi.
7. Kompetensi harus dapat dikembangkan, diberikan, dan dipelihara.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan criteria yang dihubungkan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Oleh karena itu, karakteristik kompetensi diperlukan oleh tiap individu untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standard kualitas profesional dalam bekerja.

### **2.1.3.3 Jenis-Jenis Kompetensi**

Menurut Carrol dan McCrackin dalam Vikram & Sandeep (2014:17) menyusun kompetensi menjadi tiga kategori utama, yaitu:

1. Kompetensi Inti (*Core Competencies*) merupakan dasar dari sebuah arah tujuan strategi; merupakan sesuatu yang relative dapat dilakukan dengan baik oleh semua organisasi. Kompetensi inti merujuk pada elemen-elemen perilaku yang penting untuk dimiliki setiap pegawai, contohnya, “orientasi terhadap hasil/kualitas”.
2. Kompetensi Kepemimpinan / Manajerial (*Leadership / Managerial Competencies*). Kategori ini berisikan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang. Beberapa contoh yaitu “kepemimpinan visioner (*visionary leadership*)”, “pemikiran strategis (*strategic thinking*)”, dan “pembangunan manusia (*developing people*)”.

3. Kompetensi Fungsional (*Functional Competencies*) yaitu keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan atau profesi tertentu.

Dalam Srinivas R. Kandula (2013:6) elemen kompetensi diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu pengetahuan & keterampilan (*Knowledge & skills*) dan kompetensi perilaku/atribut personal (*behavioural competencies/personal attributes*). Pengetahuan dan keterampilan umumnya memiliki kontribusi terhadap kinerja minimal yang harus ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan (*threshold competencies*), sementara perilaku atribut personal adalah faktor yang membedakan individu dengan kinerja unggul (*differentiating competencies*). Berikut akan dijelaskan lebih lanjut mengenai elemen-elemen kompetensi tersebut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Merujuk kepada penyimpanan pengetahuan. Contohnya seperti seberapa informatif seorang pengusaha mengenai kebijakan organisasi

2. Keterampilan (*Skill*)

Merujuk pada kapabilitas pengaplikasian yang terdiri dari serangkaian tindakan. Kemampuan mendemostrasikan, memengaruhi, serta mengendalikan suatu proses dalam mencapai sebuah tujuan.

3. Motif (*Motives*)

Motif adalah perhatian terus menerus akan sebuah hasil atau kondisi yang mendorong, mengarahkan dan menentukan perilaku individu. Dalam konteks kompetensi motif menggambarkan kebutuhan akan pencapaian. Keinginan untuk melampaui kinerja dan standar normal.

#### 4. Sifat (*Traits*)

Sifat bersifat unik bagi setiap individu. Sifat merupakan perilaku yang selalu mirip atau sama yang ditunjukkan oleh individu dalam berbagai situasi yang berbeda. Contohnya, seorang individu yang cenderung menyerahkan pencapaian tujuan kepada faktor keberuntungan daripada melalui usaha sendiri

#### 5. Citra Diri (*Self-Image*)

Citra diri adalah istilah yang menggambarkan opini/pemahaman kepercayaan seseorang akan dirinya sendiri. Citra diri dibentuk sejak lahir dari faktor lingkungan, pengalaman masa lalu, dan juga pengaruh orang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai elemen kompetensi, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan dan keterampilan merupakan komponen yang dapat diukur dan diperbaiki melalui pelatihan, pengembangan dan pendidikan. Sementara itu motif, sifat dan citra diri merupakan komponen yang tersembunyi sehingga sulit untuk dikembangkan dan dibina.

#### **2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi dalam suatu instansi bukan hanya merupakan suatu kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Wibowo (2013:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

##### a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif

dan inovatif. Mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang. Komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

d. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisitif.

g. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam berorganisasi.

h. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumberdaya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

1. Praktik rekrutment dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
2. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi
3. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
4. Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai –nilai berhubungan dengan kompetensi

5. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan
6. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
7. Proses organisasional yang mengembangkan pimpinan secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi diantaranya keyakinan, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang di suatu organisasi maupun perusahaan.

#### **2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kompetensi**

Menurut Spencer & Spencer yang dikutip oleh Srinivas R. Kandula (2013:6), Kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu kompetensi dasar (*Threshold Competency*) dan kompetensi pembeda (*Differentiating Competency*). Kedua kategori tersebut diklasifikasikan menjadi dimensi-dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Indikator pada dimensi pengetahuan, meliputi :
  - a. Pengetahuan Faktual
  - b. Pengetahuan Konseptual
  - c. Pengetahuan Prosedural

2. Indikator pada dimensi keterampilan, meliputi :
  - a. Keterampilan Administratif
  - b. Keterampilan Manajerial
  - c. Keterampilan Teknis
  - d. Keterampilan Sosial
3. Indikator pada dimensi motif, meliputi :
  - a. Dorongan Ekonomi
  - b. Dorongan Sosial
  - c. Dorongan Psikologis
4. Indikator pada dimensi sifat, meliputi :
  - a. sikap
5. Indikator pada dimensi citra diri, meliputi :
  - a. Kepercayaan Diri
  - b. Nilai-nilai Pribadi

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Dimensi dari kompetensi menurut Spencer & Spencer terbagi menjadi 5 yaitu : pengetahuan, keterampilan, motif, sifat dan citra diri.

#### **2.1.4 *Locus of Control***

*Locus of control* adalah konsep mengenai pusat kendali yang berasal dari teori konsep diri Julian B. Rotter atas dasar teori pembelajaran sosial (*learning social*) yang memberikan konsep bahwa *Locus of control* merupakan salah satu

variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.

#### **2.1.4.1 Pengertian *Locus of Control***

*Locus of control* adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya dengan persepsi individu tentang pengendalian pribadi. Berikut ini beberapa pendapat mengenai *locus of control* :

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:179) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis mengemukakan bahwa "*Locus of control is one of the personality variables defined as an individual's belief in being able not to control his own destiny*".

Adapun pengertian menurut Manichander (2014:10) mengemukakan bahwa "*Locus of control* adalah gagasan dimensi yang menggambarkan kadar yang dimiliki individu merasa memperkuat kejadian-kejadian dalam hidupnya untuk dijadikan hasil dari tindakan-tindakan mereka sendiri".

Sedangkan menurut Sitorus dkk (2019) mengemukakan bahwa "*Locus of control* merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berpikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka dan cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

Menurut Ghufro dan Risnawati (2014:65-68) mengungkapkan bahwa "*Locus of control refers to a person's beliefs about how individual efforts are to achieve the desired results*".

Menurut Herbert M. Lefcourt (2013:7), mengungkapkan bahwa “*Locus of control is a concept that refers to a generalized expectancy about the extent to which reinforcements are under internal or external control*”.

Menurut Rajkumar.P.Malipatil (2016:28), mengungkapkan bahwa:

“*Locus of control is one such phenomenon, which has a direct link with performing acts. It is one of the important characters or features that bridge the locus of control is whether a person predicts a distinct outcome to his self or outside the factors. These factors ultimately mould the results of particular outcome of an individual*”.

Berdasarkan dari definisi-definisi yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah sejauh mana tingkat keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap keberhasilan ataupun kegagalannya dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali dari luar dirinya, apabila individu yang memiliki *locus of control* internal mengalami kegagalan mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Jika mengalami keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal, apabila mengalami kegagalan mereka akan cenderung menyalahkan orang sekitar yang menjadi penyebabnya dikarenakan merasa tidak mampu dan kurang usahanya.

#### **2.1.4.2 Jenis-jenis *Locus of Control***

Menurut Rotter dalam Ghufro dan Risnawita (2014: 67) menyebutkan ada 2 jenis *locus of control* yaitu sebagai berikut :

##### 1. *Locus of Control Internal*

*Locus of control internal* mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi.

## 2. *Locus of Control External*

*Locus of control external* mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014:179) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis menyatakan bahwa *locus of control* dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Lokus kendali internal (*locus of control internal*), keyakinan bahwa seseorang mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang mempengaruhi hidup seseorang. Misalnya suatu “internal” cenderung mengacu pada hasil-hasil positif seperti lulus ujian berdasarkan pada kemampuan. Oleh karena itu, suatu “internal” cenderung menyalahkan peristiwa negatif, seperti gagal dalam ujian karena definisi personal.
2. Lokus kendali eksternal (*locus of control external*), cenderung menyerahkan hasil-hasil yang penting dalam hidup mereka pada sebab-sebab yang berkaitan dengan lingkungan, seperti keberuntungan atau nasib. Dalam pengkajian studi yang terkait dengan hal tersebut.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan tentang jenis-jenis *locus of control* mempunyai dua jenis yaitu internal dan eksternal, internal mencirikan seseorang mengendalikan peristiwa dan konsekuensi dan memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja dan eksternal cenderung mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan keberuntungan atau nasib dan faktor di luar diri yaitu organisasi.

### 2.1.4.3 Dimensi dan Indikator *Locus of Control*

Pusat kendali bukan merupakan suatu konsep yang tipologik, melainkan berupa konsep kontinum, yaitu pusat kendali internal pada satu sisi dan eksternal pada sisi yang lain. Oleh karenanya tidak ada satupun individu yang benar-benar internal atau pun eksternal. Kedua dimensi pusat kendali terdapat pada setiap individu hanya saja ada kecenderungan terhadap salah satu dimensinya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:180) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis menyatakan bahwa dimensi dan indikator *locus of control* adalah sebagai berikut :

1. Internal *locus of control* mempunyai karakteristik :
  - a. Menunjukkan motivasi kerja yang lebih besar.
  - b. Mempunyai pengharapan bahwa usaha akan mengarah pada prestasi.
  - c. Menunjukkan prestasi yang lebih tinggi pada tugas-tugas yang melibatkan proses belajar atau pemecahan persoalan.
  - d. Suatu hubungan yang lebih kuat antara kepuasan kerja dengan prestasi bagi kelompok internal dari pada eksternal.
  - e. Memperoleh gaji dan peningkatan gaji yang lebih besar.
2. Eksternal *locus of control* mempunyai karakteristik :
  - a. Kurang termotivasi.
  - b. Kurang memiliki inisiatif.
  - c. Mudah menyerah dan menyalahkan keadaan.
  - d. Cenderung lebih khawatir dari pada kelompok internal.

Sedangkan menurut Ghufroon dan Risnawita (2014:65-68) dimensi dan indikator *locus of control* adalah sebagai berikut :

1. Internal *locus of control* mempunyai indikator :
  - a. Suka bekerja keras.
  - b. Memiliki inisiatif.
  - c. Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah.
  - d. Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.
  - e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.
  
2. Eksternal *locus of control* mempunyai indikator :
  - a. Kurang memiliki inisiatif.
  - b. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan.
  - c. Kurang berusaha karena percaya faktor luar mengontrol.
  - d. Kurang mencari informasi.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator *locus of control* yaitu dimensi internal cenderung mengacu pada hasil- hasil positif seperti lulus ujian berdasarkan pada kemampuan. sedangkan dimensi eksternal cenderung menyerahkan hasil-hasil yang penting dalam hidup mereka pada sebab-sebab yang berkaitan dengan lingkungan, seperti keberuntungan atau nasib.

### **2.1.5 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan bekerja secara nyaman dan menyenangkan dalam bekerja. Komitmen organisasi adalah sebuah perilaku yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap

suatu organisasi mereka dan juga merupakan proses berkesinambungan dimana para karyawan tersebut menunjukkan perhatian mereka terhadap organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

#### **2.1.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah ikatan yang terjadi antara individu dan organisasi dimana individu tersebut memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi dan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2013:75) menyatakan bahwa *“Organizational commitment is a situation where an employee sides with a particular organization and its goals and desires to maintain membership in the organization”*.

Menurut Jason A Colquitt (2014:64) menyatakan bahwa:

*“Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization. Organizational commitment influences whether an employee stays a member of the organization or leaves to pursue another job.”*

Menurut Gibson dalam Wibowo (2014:75) yang menyatakan bahwa: *“Organizational Commitment is a person’s identification with and attachment to an organization.”*

Menurut Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) terjemahan oleh Diana Angelica mengatakan bahwa “Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”.

Berdasarkan dari definisi-definisi yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa lingkungan usaha adalah keadaan atau kondisi yang dapat mempengaruhi perkembangan usaha baik sebagai ancaman maupun peluang bagi perusahaan.

#### **2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen pada suatu organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap, berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Van Dyne dan Graham (dalam Coetzee, 2005 dalam Bontaraswaty, 2011) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan pendekatan multidimensional, yaitu:

### 1. *Personal Factors*

Ada beberapa faktor personal yang mempengaruhi latar belakang pekerja, antara lain usia, latar belakang pekerja, sikap dan nilai serta kebutuhan intrinsik pekerja. Ada banyak penelitian yang menunjukkan bahwa beberapa tipe pekerja memiliki komitmen yang lebih tinggi pada organisasi yang mempekerjakannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pekerja yang lebih teliti, ekstrovet, dan mempunyai pandangan positif terhadap hidupnya (optimis) cenderung lebih berkomitmen.

### 2. *Situational Factors*

- a. *Workpace values*, Pembagian nilai merupakan komponen yang penting dalam setiap hubungan atau perjanjian. Nilai yang tidak terlalu kontroversial (kualitas, inovasi, kerjasama, partisipasi) akan lebih mudah dibagi dan akan membangun hubungan yang lebih dekat.
- b. *Subordinate-supervisor interpersonal relationship*, Perilaku dari supervisor merupakan suatu hal yang mendasar dalam menentukan tingkat kepercayaan interpersonal dalam unit pekerjaan.
- c. *Job characteristics*, Berdasarkan Jernigan, Beggs dan Kohut (dalam Coetzee, 2007 dalam Bontaraswaty, 2011) kepuasan terhadap otonomi, status, dan kepuasan terhadap organisasi adalah prediktor yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Inilah yang merupakan sebuah karakteristik pekerjaan yang dapat meningkatkan perasaan individu tersebut terhadap tanggung jawabnya, dan keterikatannya.
- d. *Organizational Support*, Ada hubungan yang signifikan antara komitmen pekerja dan kepercayaan pekerja terhadap keterikatan dengan

organisasinya. Berdasarkan penelitian, pekerja akan lebih bersedia untuk memenuhi panggilan di luar tugasnya ketika mereka bekerja di organisasi yang memberikan dukungan serta menjadikan keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga menjadi lebih mudah, mendampingi mereka menghadapi masa sulit.

### 3. *Positional Factors*

- a. *Organizational tenure*, Beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan antara masa jabatan dan hubungan pekerja dengan organisasi.
- b. *Hierarchical job*, Level Penelitian menunjukkan bahwa status sosial ekonomi menjadi satu-satunya prediktor yang kuat dalam komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan pendekatan multidimensional ada 3 yaitu *personal factors*, *situational factors* dan *positional factors*. Ketiga faktor tersebut memiliki proses dan tahapan masing-masing didalamnya.

#### **2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi**

Dimensi dan indikator digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa kuat komitmen para karyawan terhadap perusahaan. Menurut Newstorm dalam Wibowo (2017:215) terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif adalah sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu perusahaan di banding dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam hal ini karyawan yang tetap bertahan pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. Komitmen normatif adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan karena alasan moral seperti kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati.

Menurut Robbins dan Judge (2013:75), yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya. Indikator dari dimensi komitmen afektif sebagai berikut:

- a. Keinginan berkarir di organisasi.
  - b. Rasa percaya terhadap organisasi.
  - c. Pengabdian kepada organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya. Indikator dari dimensi komitmen berkelanjutan sebagai berikut:
- a. Keinginan pendapatan jika meninggalkan perusahaan.
  - b. Pilihan alternative perusahaan lain.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis. Indikator dari dimensi komitmen normatif sebagai berikut:
- a. Merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik.
  - b. Keinginan membalas jasa ke perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui dimensi dan indikator dari komitmen organisasi ada 3 yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Ketiga dimensi tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur pada variabel komitmen organisasi.

### **2.1.6 Kinerja Usaha**

Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja pengusaha yang akan membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang

diharapkan karena baik atau buruknya kinerja pengusaha dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam organisasi.

### **2.1.6.1 Pengertian Kinerja Usaha**

Kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, semangat dan harapan dari masing-masing individu terdapat dalam diri seseorang, kelompok dan perusahaan. Kinerja usaha adalah hal yang sangat menentukan dalam perkembangan perusahaan. Perusahaan pada dasarnya adalah suatu organisasi yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu antara lain adalah memperoleh laba dan menjamin kesinambungan usaha. Berikut ini beberapa pendapat mengenai kinerja usaha :

Menurut Per Lind (2015:3) mendefinisikan kinerja usaha sebagai berikut:

*“Business performance is thus a relative concept because of different perspectives, and different stakeholders can be identified: Shareholders are happy when financial returns are satisfactory and owners are happy when their company expands grows.”*

Menurut Romansyah Sahabuddin (2015:14) menjelaskan bahwa *"Business performance is the work achieved by the company, both in terms of quality and quantity within a certain period of time"*.

Menurut Theo Suhardi (2012:97) mendefinisikan kinerja usaha sebagai berikut *“Business performance is a set of results that are achieved and refers to the achievement and implementation of a job requested”*.

Adapun menurut Moh. Pabundu Tika (2014:121) mendefinisikan kinerja usaha sebagai berikut :

“Kinerja usaha, konsep ini telah banyak mengalami perkembangan dari konsep-konsep yang sifatnya konvensional sampai dengan konsep yang dianggap lebih modern, dan mempunyai kemampuan lebih baik dalam mengukur kinerja sebuah usaha. Oleh karena itu, berbagai pihak yang berkepentingan dengan perusahaan dapat melakukan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja usaha sesuai dengan kepentingannya masing-masing investor dan calon investor sangat berkepentingan untuk mengetahui kinerja usaha, berkenaan dengan investasi yang telah mereka lakukan dengan prospeknya dimasa depan, kinerja suatu bisnis sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Sedangkan menurut Theo Suhardi (2012:100) mendefinisikan kinerja usaha sebagai berikut :

“Kinerja usaha atau perusahaan sebagai produktivitas perusahaan pada dasarnya mencerminkan produktivitas pegawai yang ada di perusahaan. Kinerja usaha atau perusahaan merupakan transformasi dari pengetahuan, keahlian, motivasi, semangat, sikap, dan harapan karyawan menjadi hasil yang diharapkan oleh perusahaan itu sendiri”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diacapi oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa kinerja usaha merupakan hasil dari banyak keputusan yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Kinerja usaha atau perusahaan adalah hasil dari serangkaian proses kerja yang dicapai oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

### **2.1.6.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Usaha**

Kinerja usaha merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Adapun dimensi dan variabel kinerja usaha yang dikemukakan oleh Theo Suhardi (2012:97) bahwa kinerja usaha terdiri dari dua dimensi yaitu :

#### **1. Pertumbuhan Penjualan**

Pertumbuhan penjualan mencerminkan keberhasilan investasi periode masa lalu dan dapat dijadikan sebagai prediksi pertumbuhan masa yang akan datang, pertumbuhan atas penjualan merupakan dimensi penting penerimaan dasar dari produk dan jasa perusahaan tersebut, dimana pendapatan yang dihasilkan dari penjualan akan dapat digunakan untuk mengukur tingkat pertumbuhan penjualan. Indikator dari pertumbuhan penjualan adalah :

- a. Sarana promosi.
- b. Target penjualan.
- c. Target pasar.
- d. Kualitas produk.

#### **2. Pertumbuhan Keuntungan Usaha**

Pertumbuhan keuntungan usaha merupakan hal penting penerimaan pasar dari produk dan jasa perusahaan tersebut, pertumbuhan keuntungan usaha yang konsisten dianggap penting bagi perusahaan yang dijual ke publik melalui saham untuk menarik investor. Indikator pertumbuhan keuntungan usaha adalah :

- a. Aset perusahaan.
- b. Profitabilitas.
- c. Produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa kinerja usaha dibagi menjadi dua dimensi yaitu pertumbuhan penjualan dengan indikator sarana promosi, target penjualan, target pasar dan kualitas produk. Sedangkan dimensi pertumbuhan keuntungan usaha dengan indikator aset perusahaan, profitabilitas dan produktivitas tenaga kerja.

### **2.1.6.3 Pengukuran Kinerja Usaha**

Keberhasilan perusahaan dalam menyediakan produk berkualitas tinggi (*superior product*) dan berhasil dalam pasar (*superior market*) merupakan ukuran kinerja perusahaan yang menerapkan strategi yang berorientasi pada teknologi (*technology orientation*).

Kinerja usaha dapat ditinjau dari berbagai sudut pandang diantaranya sudut pandang infrastruktur perusahaan, sumber daya manusia, organisasi, dan operasional perusahaan. Beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Menetapkan tujuan sasaran dan strategi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh perusahaan/organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada

organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil selanjutnya.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi harus memiliki ukuran kinerja dalam usahanya. Pengukuran kinerja usaha dilihat dari beberapa aspek dari berbagai sudut pandang dan dilaksanakan dengan beberapa tahap ukuran kinerja usaha supaya organisasi bisa mencapai tujuan.

### 2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Penelitian terdahulu telah mengkaji mengenai masalah kompetensi, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha dengan objek penelitian yang beragam. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berikut ini adalah Tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	R. A.J. E. P. Apriliani O. D , Suparwono, M. Trihudiyatmanto (2016)  Pengaruh Kompetensi dan Orientasi Kewirausahaan terhadap Kinerja Usaha di Sentra UMKM Pande Besi di Desa Krasak Kecamatan Mojotengah  Jurnal Manajemen Bisnis, Vol.11, No. 2, Juli 2016	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan orientasi kewirausahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja usaha	a. Variabel terikat menggunakan kinerja b. Variabel bebas menggunakan kompetensi	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas <i>locus of control</i> dan komitmen organisasi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Elsa Nanda Utami, Hendradi Dwi Mulyaningsih (2016)  Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja UMKM  Jurnal Bisnis dan Iptek, Vol.9, No.2 Oktober 2016, Hal 98-109	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja usaha	a. Variabel terikat menggunakan kinerja b. Variabel bebas menggunakan kompetensi	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas <i>locus of control</i> dan komitmen organisasi
2	Elsa Nanda Utami, Hendradi Dwi Mulyaningsih (2016)  Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja UMKM  Jurnal Bisnis dan Iptek, Vol.9, No.2 Oktober 2016, Hal 98-109	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja usaha	c. Variabel terikat menggunakan kinerja d. Variabel bebas menggunakan kompetensi	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas <i>locus of control</i> dan komitmen organisasi
3	Heri Purwanto (2018)  Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Orientasi Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Pada Sentra UMKM Pande Besi di Wonosobo  <i>Journal of Economic Management Accounting and Technology, August 2018</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan orientasi kewirausahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja usaha	a. Variabel terikat menggunakan kinerja b. Variabel bebas menggunakan kompetensi	Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas motivasi dan orientasi berwirausaha
4	I.D.K.R. Ardiana, I.A. Brahmayanti, Subaedi (2010)  Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya  Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 1, Maret 2010: 42-55	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja usaha	a. Variabel terikat menggunakan kinerja c. Variabel bebas menggunakan kompetensi	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas <i>locus of control</i> dan komitmen organisasi

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Galih Wahyuningsih, Agustina Hanafi, Afriyadi Cahyadi (2016)  Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pengusaha Usaha Mikro Kecil (UMK) Batik Jambi Di Wilayah Seberang Kota JAMBI  Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIII No 1, April 2016, Vol.13, No.1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja usaha	a. Variabel terikat menggunakan kinerja b. Variabel bebas menggunakan kompetensi	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas <i>locus of control</i> dan komitmen organisasi
6	Ziana Asyifa, Muhammad Rakib, H. Thamrin Tahir (2019)  Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha (Studi Pada Usaha Mikro di Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep)  Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol.10, No.2, 2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja usaha	a. Variabel terikat menggunakan kinerja b. Variabel bebas menggunakan kompetensi	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas <i>locus of control</i> dan komitmen organisasi
7	Ratno Purnomo dan Sri Lestari (2010)  Pengaruh Kepribadian, <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah di Banyumas  Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, 17(2). Vol 17 No 2 (2010): Vol. 17 No. 2 September 2010	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> dan <i>locus of control</i> berpengaruh secara positif dan signifikan sedangkan kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja	a. Variabel terikat menggunakan kinerja c. Variabel bebas menggunakan <i>locus of control</i>	Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas kepribadian dan <i>self-efficacy</i>
8	Asrian Desani, Meidy Tangelica, Winny Irista (2019)  Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja PT. Garuda Mesin Agri  Jurnal Darma Agung, Vol.XXVII, No.2, Agustus 2019: 1063–1071	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh secara signifikan	a. Variabel terikat menggunakan kinerja b. Variabel bebas menggunakan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas komunikasi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Dan Komitmen Terhadap Kinerja PT. Garuda Mesin Agri</p> <p>Jurnal Darma Agung, Vol.XXVII, No.2, Agustus 2019: 1063–1071</p>	terhadap kinerja	komitmen	
9	<p>Dr. Achmadi, SE.,MM (2017)</p> <p><i>Effect Of Organizational Culture, Work Satisfaction, Achievement Motivation And Organization Commitment To Lecture Performance In STIE Jakarta</i></p> <p><i>Journal Economics &amp; Management Innovations (ICEMI), Vol 1(1), 2017, Pages 325-327</i></p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>organization Commitment</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	<p>a. Variabel terikat menggunakan kinerja</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan komitmen organisasi</p>	Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas <i>Effect Of Organizational Culture, Work Satisfaction, Achievement Motivation</i>
10	<p>Helmawati, Ethika dan Rahmat Hidayat (2017)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Usaha, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Pada UMKM di Kota Padang</p> <p>Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia, Vol. XV, No.2, Tahun 2017</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan usaha, budaya organisasi, motivasi kerja dan <i>locus of control</i> berpengaruh secara signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	<p>a. Variabel terikat menggunakan kinerja</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan <i>locus of control</i></p>	Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja
11	<p>Sifa Nurpadilah (2012)</p> <p>Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Lingkungan Usaha Terhadap Kinerja Usaha Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung</p> <p><i>Institutional repositories &amp; scientific journals 2012</i></p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> dan lingkungan usaha berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	<p>a. Variabel terikat menggunakan kinerja</p> <p>c. Variabel bebas menggunakan <i>locus of control</i></p>	Peneliti terdahulu melakukan penelitian dengan objek Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian dengan objek UKM Batik Garutan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12	Yudi Supiyanto (2015) Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja koperasi Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015, Vol. 2, hal 722-737	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	a. Variabel terikat menggunakan kinerja b. Variabel bebas menggunakan kompetensi c. Variabel bebas menggunakan komitmen organisasional	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas <i>locus of control</i>
13	Arief Budi Santoso (2017) Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi Terhadap kinerja (PT. Bank negara Indonesia (persero) cabang Pamulang) J. Mandiri., Vol. 1, No. 2, Desember 2017 (248-271)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	a. Variabel terikat menggunakan kinerja b. Variabel bebas menggunakan komitmen	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas kompetensi dan <i>locus of control</i>
14	Windy Aprilia Murty Gunasti Hudiwinarsih (2012) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kinerja.	a. Variabel terikat menggunakan kinerja b. Variabel bebas menggunakan komitmen	Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas kompensasi dan motivasi.
15	Dr. Adnan Hakim, SE, Msi (2015) <i>Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi.</i> <i>The International Journal Of Engineering And Science (IJES), Vol.4, Issue 5, Pages 33-41, 2015.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.	a. Variabel terikat menggunakan kinerja Variabel bebas menggunakan komitmen organisasi	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas kompetensi dan <i>locus of control</i>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16	Andi, Sudarno, dan Nyoto (2019) <i>Effect Of Organizational Culture, Work Motivation, And Organizational Commitment On Work Motivation And Performance Of PT. ARTA BOGA CEMERLANG PEKANBARU</i>  Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis, Vol.4, No.1, Hal 59-70, Juni 2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Effect Of Organizational Culture, Work Motivation, And Organizational Commitment</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.	a. Variabel terikat menggunakan kinerja b. Variabel bebas menggunakan komitmen organisasi	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas kompetensi dan <i>locus of control</i>
17	Salim dan Noor (2017) <i>The Influence Of organisational Commitment on omani public employe wark performance.</i>  <i>International Review of Management and Marketing, Vol 7, Issue 2, 2017</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dengan dimensi (afektif, normatif dan kontinyu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	a. Variabel terikat menggunakan kinerja b. Variabel bebas menggunakan komitmen	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas kompetensi dan <i>locus of control</i>
18	Sarah, Djamhur dan Moehammad (2013).  Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.  Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1, No. 1 April 2013	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel terikat menggunakan kinerja b. Variabel bebas menggunakan komitmen	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas kompetensi dan <i>locus of control</i>
19	Asep Suryana, Duddy Zein, Suwandi Sumartias, Ilham Gemiharto (2019)  Pengaruh Strategi Komunikasi Pemasaran, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Inovatif Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah  Jurnal Manajemen Komunikasi, Volume 3, No. 2, April 2019, hal 185-201	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi pemasaran, budaya organisasi, karakteristik individu dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha.	a. Variabel terikat menggunakan kinerja Variabel bebas menggunakan komitmen	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas kompetensi dan <i>locus of control</i>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20	Martha Angelina (2015)  Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikul Tura Provinsi Riau  JOM FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	a. Variabel terikat menggunakan kinerja b. Variabel bebas menggunakan komitmen	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas <i>locus of control</i>
21	Fachrizal Imam Rozali (2017)  Pengaruh Komitmen Organisasional, <i>Locus Of Control</i> , Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja PD. BKK Jepara  <i>School of Electronics and Computer Science journals 2017</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional, <i>locus of control</i> dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	a. Variabel terikat menggunakan kinerja b. Variabel bebas menggunakan komitmen organisasional c. Variabel bebas menggunakan <i>locus of control</i> d. Variabel bebas menggunakan kompetensi	Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas komitmen organisasional, <i>locus of control</i> , kompetensi
22	Rena Annida, Tinik Sugiati, Rini Rahmawati (2018)  Analisis Interaksi Komitmen Afektif Pada <i>Locus Of Control</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin  Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 6 Nomor 3, 2018 Hal 253-284	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif, <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	a. Variabel terikat menggunakan kinerja b. Variabel bebas menggunakan komitmen afektif c. Variabel bebas menggunakan <i>locus of control</i>	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas kompetensi
23	Lydiawati Soelaiman, Ida Puspitowati (2019)  Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja UKM Bidang Kuliner Dengan Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	a. Variabel terikat menggunakan kinerja Variabel bebas menggunakan komitmen	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas kompetensi dan <i>locus of control</i>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sebagai Variabel Mediasi <i>Conference on Management and Behavioral Studies, 23 Oktober 2019, Hal. 278-286</i>			
24	Sri Lestari Prasilowati, Ina Marlina, Eka Avianti Ayuningtyas (2018)  Motivasi, <i>Locus Of Control</i> Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perempuan Berwirausaha Binaan Alisa Khadijah  Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 20 No.02 Agustus 2018 Hal 107-116	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, <i>locus of control</i> , kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	a. Variabel terikat menggunakan kinerja b. Variabel bebas menggunakan kompetensi Variabel bebas menggunakan <i>locus of control</i>	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas kompetensi

Sumber : Diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dilihat pada Tabel 2.1 telah banyak penelitian mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu kompetensi, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha. Namun terdapat perbedaan mengenai objek penelitian metode penelitian, waktu pelaksanaan penelitian, variabel dan indikator-indikator penelitian yang disesuaikan dengan objek penelitian penulis.

Penelitian terdahulu di atas menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian yang mempunyai salah satu variabel yang sama dengan variabel yang digunakan oleh peneliti.

Sebagai referensi penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti, seperti salah satu variabel independen yaitu Kompetensi, *Locus Of Contol*, dan Komitmen Organisasi yang hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja usaha. Dengan terdapat beberapa variabel yang mempunyai kesamaan pada penelitian terdahuludiatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

## **2.2. Kerangka Pemikiran**

Kerangka Pemikiran merupakan dasar yang diperoleh melalui observasi yang telah dipustakakan, kerangka pemikiran dibuat untuk menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya baik secara simultan maupun parsial berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah diuraikan.

Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel kompetensi, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

### 2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Usaha

Kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Menurut Spancer yang dikutip oleh Srinivas R. Kandula (2013:5) : “*Competence is a fairly basic foundation for people and indicates how to behave or think, level the situation and support it for a long period of time*”. Menurut Wibowo (2016:271) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atas tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Heri Purwanto (2018), menunjukkan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan. R. AJ. E. P. Apriliani O. D , Suparwono, M. Trihudyatmanto (2016) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja usaha.

### 2.2.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Usaha

*Locus of control* merupakan sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang tentang tanggung jawab atas kejadian-kejadian di dalam hidupnya, peristiwa, keberuntungan dan takdir. Menurut Ghufro dan Risnawati (2014:65-68) mengungkapkan bahwa *locus of control refers to a person's beliefs about how*

*individual efforts are to achieve the desired results.* Menurut Manichander (2014:10) mengemukakan bahwa *locus of control* adalah gagasan dimensi yang menggambarkan kadar yang dimiliki individu merasa memperkuat kejadian-kejadian dalam hidupnya untuk dijadikan hasil dari tindakan-tindakan mereka sendiri.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Helmawati, Ethika dan Rahmat Hidayat (2017), menunjukkan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan. Sri Lestari Prasilowati, Ina Marlina, Eka Avianti Ayuningtyas (2018) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis dapat menarik kesimpulan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja usaha.

### **2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Usaha**

Komitmen organisasi adalah ikatan yang terjadi antara individu dan organisasi dimana individu tersebut memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi dan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013:75) menyatakan bahwa “*Organizational commitment is a situation where an employee sides with a particular organization and its goals and desires to maintain membership in the organization*”. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) terjemahan oleh Diana Angelica mengatakan bahwa “Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”.

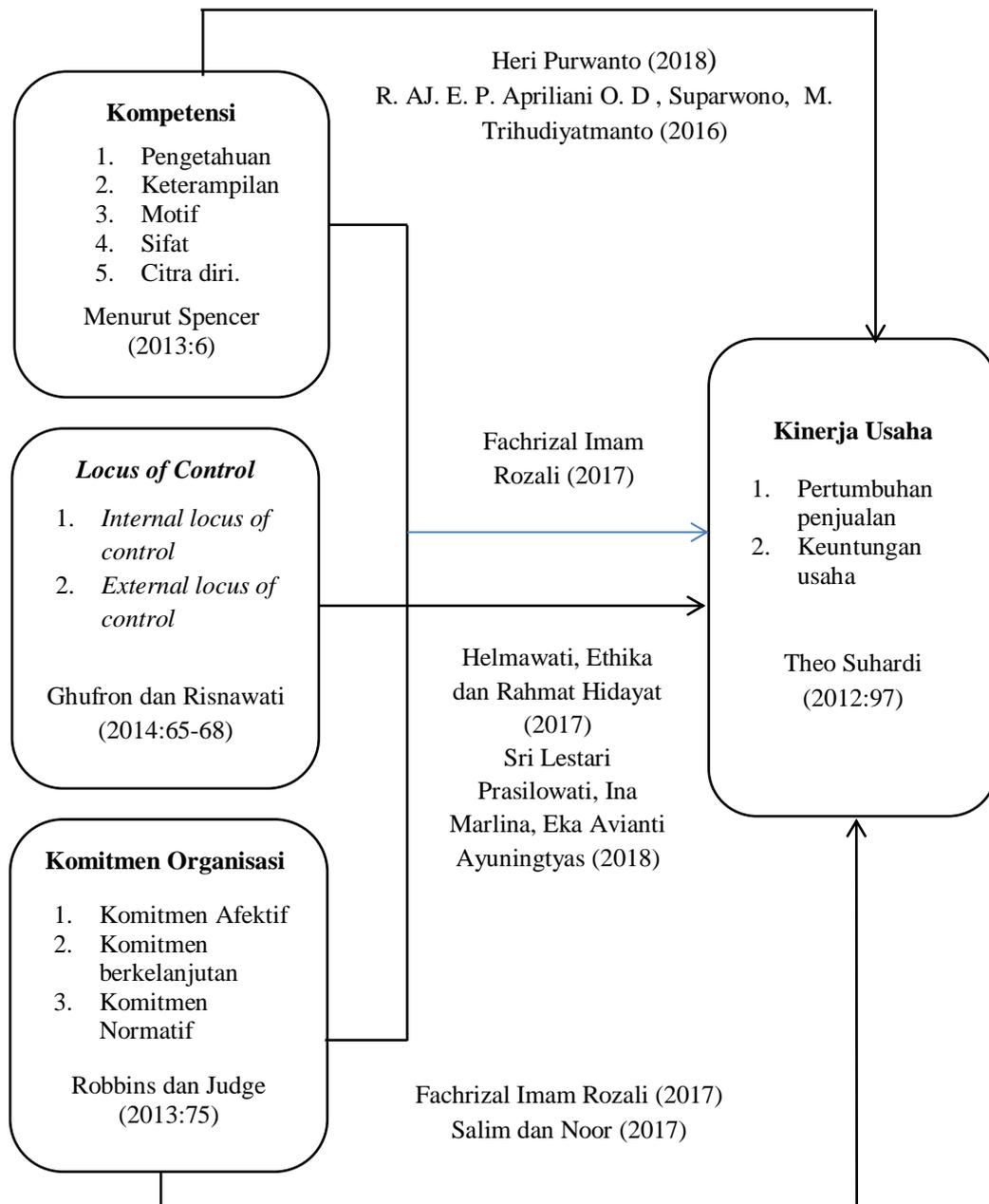
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fachrizal Imam Rozali (2017), menunjukkan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan. Salim dan Noor (2017) dalam penelitiannya juga menyebutkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis dapat menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja usaha.

#### **2.2.4 Pengaruh Kompetensi, *Locus of Control* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Usaha**

Kompetensi, *locus of control* dan komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja usaha. Pengaruh kompetensi, *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha dapat dilihat dalam jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Fachrizal Imam Rozali (2017) menyebutkan bahwa kompetensi, *locus of control* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha. Hal ini juga didukung oleh penelitian Heri Purwanto (2018), bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja usaha. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Helmawati, Ethika dan Rahmat Hidayat (2017), menunjukkan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap kinerja usaha. Salim dan Noor (2017) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha.

Berdasarkan teori-teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran di atas maka dapat digambarkan paradigma penelitian hubungan antara variabel

kompetensi, *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha sebagai berikut pada halaman selanjutnya.



Sumber : Dari beberapa jurnal yang dikembangkan

**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kompetensi, *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha.
2. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja usaha.
3. Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja usaha.
4. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja usaha.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Penelitian adalah suatu proses investigasi atau penyelidikan atas berbagai masalah yang dihadapi dengan mengikuti prosedur ilmiah yang tepat, sehingga memperoleh kesimpulan yang akurat dan tepat. Metode penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan mencari jawaban yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori dan konseptualisme. Metode penelitian adalah upaya untuk mencari kebenaran secara ilmiah yang didasarkan pada data yang sesuai dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Metodologi penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, Sugiyono (2017:2). Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau

lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Menurut Sugiyono (2017:50) adalah sebagai berikut :

“Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain”.

Dalam penelitian ini metode deskriptif analisis digunakan untuk mengetahui bagaimana gambaran kinerja usaha, kompetensi, *locus of control* dan komitmen organisasi di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017:54) adalah suatu “penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam penelitian ini metode verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi, *Locus of Control*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Usaha pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung.

### **3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Definisi variabel dan operasional variabel penelitian merupakan variabel-variabel yang harus didefinisikan dengan jelas agar tidak terjadi pengertian berarti ganda. Definisi variabel menjelaskan tentang pengertian masing-masing variabel, sedangkan operasional variabel menjelaskan tentang variabel penelitian, konsep variabel, indikator, sub indikator, dan skala ukur. Dengan variabel inilah penelitian bisa diolah sehingga dapat diketahui cara pemecahan masalahnya.

### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian terdiri dari variabel *independent* dan variabel *dependent*. Variabel *independent* (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel *dependent* (variabel terikat). Sedangkan variabel *dependent* (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Menurut Sugiyono (2017:38-39) mendefinisikan variabel penelitian sebagai berikut :

“Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel tersebut berupa variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat)”.

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi ( $X_1$ ), *locus of control* ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja usaha dikonotasikan dengan huruf (Y). Berikut definisi variabel penelitiannya:

1. Kompetensi ( $X_1$ )

Menurut Spancer yang dikutip oleh Srinivas R. Kandula (2013:5) mengemukakan bahwa *“Competence is a fairly basic foundation for people and indicates how to behave or think, level the situation and support it for a long period of time.”*

2. *Locus of Control* ( $X_2$ )

Menurut Ghufron dan Risnawati (2014:65-68) mengungkapkan bahwa *“Locus of control refers to a person's beliefs about how individual efforts are to achieve the desired results”*.

3. Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

Menurut Robbins dan Judge (2013:75) menyatakan bahwa *“Organizational commitment is a situation where an employee sides with a particular organization and its goals and desires to maintain membership in the organization”*.

4. Kinerja Usaha (Y)

Menurut Theo Suhardi (2012:97) menjelaskan bahwa *“Business performance is a set of results that are achieved and refers to the achievement and implementation of a job requested”*.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel digunakan peneliti untuk menjabarkan mengenai variabel-variabel penelitian, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Tujuannya adalah untuk memudahkan

pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai operasionalisasi variabelnya, maka dapat dilihat pada Tabel 3.1 mengenai operasionalisasi variabel untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Kompetensi (X <sub>1</sub> )  <i>“Competence is a fairly basic foundation for people and indicates how to behave or think, level the situation and support it for a long period of time.”</i>  Spencer (2013:6)	Pengetahuan	Pengetahuan faktual	Tingkat memanfaatkan pengetahuan faktual	Ordinal	1
		Pengetahuan konseptual	Tingkat memanfaatkan pengetahuan konseptual	Ordinal	2
		Pengetahuan prosedural	Tingkat memanfaatkan pengetahuan prosedural	Ordinal	3
	Keterampilan	Administratif	Tingkat memanfaatkan keterampilan dalam bidang administratif	Ordinal	4
		Manajerial	Tingkat memanfaatkan keterampilan dalam bidang manajerial	Ordinal	5
		Teknis	Tingkat memanfaatkan keterampilan secara teknis	Ordinal	6
		Sosial	Tingkat memanfaatkan keterampilan secara sosial	Ordinal	7
	Motif	Ekonomi	Tingkat menerapkan pengetahuan dalam bidang ekonomi	Ordinal	8

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		Sosial	Tingkat menerapkan pengetahuan untuk memanfaatkan dan memahami sosial	Ordinal	9
		Psikologis	Tingkat pengendalian dalam psikologis	Ordinal	10
	Sifat	Sikap	Tingkat sejauh mana dalam pengendalian sikap	Ordinal	11
	Citra diri	Kepercayaan diri	Tingkat sejauh mana percaya pada diri sendiri	Ordinal	12
		Nilai-nilai pribadi	Tingkat sejauh mana dalam mengetahui nilai-nilai pribadi	Ordinal	13
Spencer (2013:6)	Spencer (2013:6)				
<p><i>Locus of Control</i> (<math>X_2</math>)</p> <p>“<i>Locus of control refers to a person's beliefs about how individual efforts are to achieve the desired results</i>”.</p> <p>Menurut Ghufron dan Risnawati (2014:65-68)</p>	Internal <i>Locus of Control</i>	Suka bekerja keras	Tingkat pengendalian diri untuk tetap bekerja keras	Ordinal	14
		Memiliki inisiatif	Tingkat pengendalian diri untuk berpikir inisiatif	Ordinal	15
		Berusaha menemukan pemecahan masalah	Tingkat pengendalian diri untuk menemukan penyelesaian masalah	Ordinal	16
		Berfikir Efektif	Tingkat pengendalian diri untuk berpikir efektif	Ordinal	17
		Mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil	Tingkat pengendalian diri dalam melakukan usaha untuk berhasil	Ordinal	18
	Eksternal <i>Locus of Control</i>	Kurang memiliki inisiatif	Tingkat harapan untuk memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	19

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
	Ghufron dan Risnawati (2014:65-68)	Mempunyai harapan bahwa ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan	Tingkat harapan usaha terhadap kesuksesan	Ordinal	20	
		Kurang berusaha	Tingkat keberhasilan untuk mendapat hasil yang baik	Ordinal	21	
		Kurang mencari informasi	Tingkat keinginan mencari informasi	Ordinal	22	
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )  <i>“Organizational commitment is a situation where an employee sides with a particular organization and its goals and desires to maintain membership in the organization”.</i>  Menurut Robbins dan Judge (2013:75)	Komitmen Afektif	Keinginan berkarir di organisasi	Tingkat keinginan berkarir di organisasi	Ordinal	23	
		Rasa percaya terhadap organisasi	Tingkat rasa percaya terhadap organisasi	Ordinal	24	
		Pengabdian kepada organisasi	Tingkat Pengabdian kepada organisasi	Ordinal	25	
	Komitmen Berkelanjutan	Keinginan pendapatan jika meninggalkan perusahaan	Tingkat keinginan pendapatan jika meninggalkan perusahaan	Ordinal	26	
		Pilihan alternative perusahaan lain	Tingkat pilihan alternative perusahaan lain	Ordinal	27	
	Komitmen Normatif	Merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik	Tingkat rasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik	Ordinal	28	
		Keinginan membalas jasa ke perusahaan	Tingkat keinginan membalas jasa ke perusahaan	Ordinal	29	
	Robbins dan	Robbins dan				

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
	Judge (2013:75)	Judge (2013:75)				
Kinerja Usaha (Y)  <i>“Business performance is a set of results that are achieved and refers to the achievement and implementation of a job requested”.</i>  Theo Suhardi (2012:97)	Pertumbuhan penjualan	Sarana promosi	Tingkat kemampuan meningkatkan penjualan	Ordinal	30	
		Target penjualan	Tingkat kemampuan menetapkan target penjualan	Ordinal	31	
		Target pasar	Tingkat kemampuan menetapkan target pasar	Ordinal	32	
		Kualitas produk	Tingkat kemampuan menjaga kualitas produk	Ordinal	33	
	Keuntungan usaha	Theo Suhardi (2012:97)	Aset perusahaan	Tingkat kemampuan mengelola aset perusahaan	Ordinal	34
			Profitabilitas	Tingkat pertumbuhan laba perusahaan	Ordinal	35
			Produktivitas tenaga kerja	Tingkat kemampuan mengelola SDM	Ordinal	36
		Theo Suhardi (2012:97)	Theo Suhardi (2012:97)			

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti (2020)

### 3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi dan sampel dalam penelitian

perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan (Sugiyono, 2017:117).

### 3.3.1 Populasi

Populasi dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Penelitian ini dilakukan pada unit usaha yang dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Unit Usaha Industri Rajut Binong Jati Bandung**

Tahun	Jumlah Unit Usaha
2015	264
2016	250
2017	200
2018	170
2019	165

Sumber : Data KIRBI (Koperasi Industri Rajut Binongjati)

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah unit usaha di Sentra Rajut Binong Jati Bandung dengan jumlah 165 unit usaha.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:91). Penetapan sampel penelitian menggunakan teknik *sampling*,

sebagai bagian dari teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012:93).

Teknik *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak diberi peluang/kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Non probability sampling* terdiri dari *sampling* sistematis, *sampling* kuota, dan *sampling incidental*, *sampling* jenuh, dan *snow ball sampling* (Sugiyono 2017:120). Penentuan besaran sampel menggunakan Tabel jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi oleh Krejcie dan Morgan (1970) dalam Uma Sekaran (2012) sehingga ditentukan jumlah sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah para pengusaha pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung sebanyak 165 orang dengan perhitungan metode Krejcie dan Morgan (1970) jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 118 sampel.

### **3.3.3 Teknik Sampling**

Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik *Non probability sampling*. Teknik *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak diberi peluang/kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Non probability sampling* terdiri dari *sampling* sistematis, *sampling* kuota, dan *sampling incidental*, *sampling* jenuh, dan *snow ball sampling* (Sugiyono 2017:120). Pada

laporan penelitian ini peneliti menggunakan *sampling incidental* atau *accidental sampling*, menurut Sugiyono (2017:122) “sampling incidental/accidental sampling yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data”.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian, (Sugiyono, 2017:137). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data, yaitu :

#### **1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Mengumpulkan data dengan cara melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer dengan cara :

##### **a. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan fenomena atau permasalahan yang harus diteliti dan bila peneliti ingin mengetahui hal-hal mendalam yang bisa didapatkan dari responden dan jumlah responden kecil atau sedikit (Sugiyono, 2017:137).

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:142).

c. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain (Sugiyono, (2017:145).

d. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang bisa dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari *literature* atau sumber-sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu *literature-literature*, buku-buku yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan untuk mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti serta jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Instrumen penelitian yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan atau pernyataan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dari populasi dalam penelitian. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat

ukur yang digunakan, untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*).

### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:125). Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item positif dan besarnya 0.3 atau diatas 0.3 ( $> 0.3$ ) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.3 ( $< 0.3$ ) maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (Sugiyono, 2017:134).

Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefesien r *product moment*
- r : Koefesien validitas item yang dicari
- x : Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item
- y : Skor total instrumen
- n : Jumlah responden dalam uji instrumen
- $\sum x$  : Jumlah hasil pengamatan variabel X
- $\sum y$  : Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\Sigma xy$  : Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\Sigma x^2$  : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\Sigma y^2$  : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan yang dapat dilihat dari *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung}$  yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation*  $> 0.3$ .

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas dan tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono 2017:126).

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pernyataan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan II.
3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma AB - (\Sigma A\Sigma B)}{\sqrt{[n\Sigma A^2 - (\Sigma A)^2] [n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Korelasi *Pearson Product Moment*

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

$\Sigma A$  : Jumlah total skor belahan ganjil

$\Sigma B$  : Jumlah total skor belahan genap

$\Sigma A^2$  : Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\Sigma B^2$  : Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\Sigma AB$  : Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearmen Brown* sebagai berikut :

$$r = \frac{2r. b}{1 + rb}$$

Keterangan :

$r$  : Nilai reliabilitas

$r_b$  : Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0.7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen ( $r_{hitung}$ ), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya :

- a. Bila  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

### 3.6 Uji MSI (*Method of Succesive Interval*)

Data yang didapat dari kuesioner merupakan ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan menjadi skala interval melalui "*Method of Succesive Interval*".

Menurut Umi Narimawati, dkk (2013:47) langkah untuk transformasi data:

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner.
2. Untuk setiap pernyataan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
3. Menghitung nilai z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah bawah kurva normal.
4. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai z pada rumus distribusi normal.
5. Menghitung nilai skala menggunakan rumus *Method of Succesive Interval*:

$$SV = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (Density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ under\ upper\ limit) - (Area\ under\ lower\ limit)}$$

Keterangan :

*SV (Scala Value)* : rata-rata interval

*Density at lower limit* : kepaduan batas bawah

*Density at upper limit* : kepaduan batas atas

*Area under upper limit* : daerah dibawah batas atas

*Area under lower limit* : daerah dibawah batas bawah

Menggunakan nilai transformasi (Nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + (\text{Nilai skala} + 1)$$

### 3.7 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah

mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017:147).

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif (Sugiyono, 2017:93).

Penulis membuat pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yaitu pemilik usaha dan karyawan pada Sentra Rajut Binong Jati Bandung. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pernyataan alternatif sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Alternatif Jawaban dengan Skala *Likert***

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017:94)

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5$$

$$\text{Nilai Terendah} = 1 \text{ Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

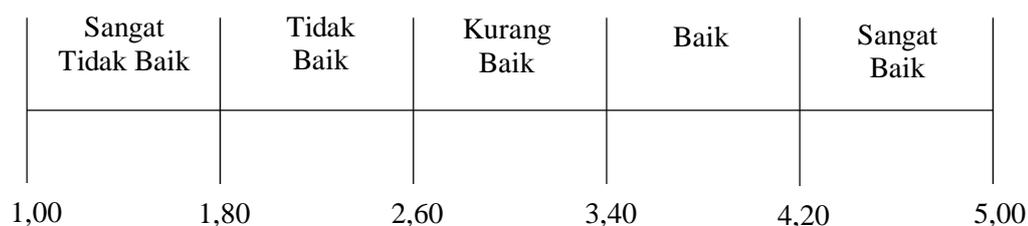
- a. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik
- b. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik
- c. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik
- d. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
- e. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat baik

**Tabel 3.4**  
**Kategori Skala**

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2017:134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat di lihat pada gambar 3.1 dibawah ini :



Sumber : Sugiyono (2017)

**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

### 3.7.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2017:54). Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan metode seperti berikut ini :

### 3.7.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_3 \dots X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat) dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (terikat) apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$Y$  : Variabel terikat (kinerja usaha)

$a$  : Bilangan konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  : Koefisien regresi kompetensi, *locus of control* dan

komitmen organisasi

$X_1$  : Variabel bebas (Kompetensi)

$X_2$  : Variabel bebas (*Locus of control*)

$X_3$  : Variabel bebas (Komitmen Organisasi)

$e$  : Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja usaha selain kompetensi, *locus of control* dan komitmen organisasi

### 3.7.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel kompetensi, *locus of control*, komitmen organisasi (X), dan kinerja usaha (Y) dengan rumus sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{JK_{(reg)}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

$r^2$  : Koefesien korelasi berganda

JK(reg) : Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat total korelasi

Apabila  $r = 1$  artinya terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan variabel Y

Apabila  $r = -1$  artinya terdapat hubungan antar variabel negatif

Apabila  $r = 0$  artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Besarnya koefesien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefesien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.5**  
**Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

### 3.7.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2017:64). Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel  $X_1$  (kompetensi),  $X_2$  (*locus of control*),  $X_3$  (komitmen organisasi) dan Y (kinerja usaha).

#### 3.7.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan

dengan menggunakan uji statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut :

$H_0 ; b_1, b_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh kompetensi, *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha

$H_1 ; b_1, b_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh kompetensi, *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{r^2 / K}{(1 - r^2) - (n - K - 1)}$$

Keterangan :

$r^2$  : Kuadrat koefisien korelasi ganda

K : Banyaknya variabel bebas

N : Jumlah anggota sampel

F :  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan

$F_{tabel (n-k-1)}$  = Derajat Kebebasan

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel} - H_1$  diterima (signifikan)
2. Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel} - H_1$  ditolak (tidak signifikan)

### 3.7.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1.  $H_0 : b_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja usaha
2.  $H_1 : b_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja usaha
3.  $H_0 : b_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja usaha
4.  $H_1 : b_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja usaha
5.  $H_0 : b_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja usaha
6.  $H_1 : b_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja usaha

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji hipotesis parsial atau Uji t dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

$$t = rp \sqrt{\frac{n - 2}{1 - rp^2}}$$

Keterangan :

Rp : Korelasi parsial yang ditemukan

n : jumlah sampel

t :  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

Selanjutnya hasil hipotesis  $t_{hitung}$  dibandingkan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Terima  $H_0$  Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  –  $H_1$  ditolak (tidak signifikan)
2. Tolak  $H_0$  Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  –  $H_1$  diterima (signifikan)

Bila hasil pengujian statistik menunjukkan  $H_0$  ditolak berarti variabel-variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan.

### 3.7.3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel kompetensi ( $X_1$ ), variabel *locus of control* ( $X_2$ ) dan variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja usaha ( $Y$ ). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut :

#### a. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel kompetensi ( $X_1$ ), variabel *locus of control* ( $X_2$ ) dan variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja usaha ( $Y$ ) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Nilai koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi *product moment*

100% : Pengali yang menyatakan dalam persentase

#### b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel kompetensi ( $X_1$ ), variabel *locus of control* ( $X_2$ ) dan variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja usaha (Y) secara parsial :

$$KD = b \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

b : Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero Order : Matrik Kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat  
dimana apabila :

Kd : 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd : 1 , berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

### 3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di Sentra Rajut Binong Jati Bandung yang beralamatkan di Jalan Binong Jati, Kota Bandung, Jawa Barat. Waktu penelitian ini dilakukan setelah surat keputusan dekan terbit.

### 3.9 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalisasikan kedalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan

mengenai variabel kompetensi, *locus of control*, komitmen organisasi, dan kinerja usaha sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan peneliti seperti adanya pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti.