

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN MANAJER
TERHADAP KEPUASAN KERJA MANAJER UMK
MANUFAKTUR DI KOTA PRABUMULIH**



Skripsi oleh :

ARI WAHYUDI

NIM 01091001087

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2016

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN MANAJER TERHADAP KEPUASAN KERJA MANAJER UMK MANUFAKTUR DI KOTA PRABUMULIH

Disusun oleh:

Nama : Ari Wahyudi
NIM : 01091001087
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 04 Februari 2016

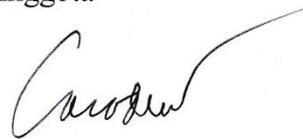
Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 19560701185031003

Tanggal: 02 Februari 2016

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP. 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN MANAJER TERHADAP KEPUASAN KERJA MANAJER UMK MANUFAKTUR DI KOTA PRABUMULIH

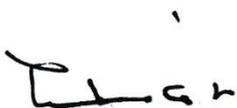
Disusun oleh:

Nama : Ari Wahyudi
NIM : 01091001087
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 1 Juni 2016 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

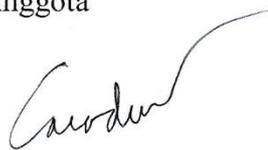
Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 1 Juni 2016

Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 19560701185031003

Anggota



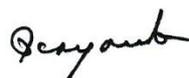
Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP. 198104022008011013

Anggota



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si.
NIP. 195210031976021001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ari Wahyudi
NIM : 01091001087
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:
Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Manajer Terhadap Kepuasan Kerja
Manajer UMK Manufaktur di Kota Prabumulih

Pembimbing:

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
Tanggal Ujian : 1 Juni 2016

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Indralaya, 20 Juni 2016
Pembuat Pernyataan



Ari Wahyudi
NIM. 01091001087

MOTTO

Hidup Adalah Soal Keberanian Menghadapi Yang Tanda
Tanya. Tanpa Kita Bisa Mengerti, Tanpa Kita Bisa Menawar.

(Soe Hok Gie)

Skripsi ini Saya Persembahkan untuk:

- **Universitas Sriwijaya**
- **Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**
- **Ayahanda Fihri B.A dan Ibunda Ardiana (Almh)**
- **Kerabat Keluarga**
- **Rekan – rekan KPA BELANTARA Palembang**
- **Seluruh Teman Manajemen Ekonomi Universitas Sriwijaya 2009**
- **Pemerintah Kota Prabumulih**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Manajer Terhadap Kepuasan Kerja Manajer UMK Manufaktur di Kota Prabumulih. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Manajer Terhadap Kepuasan Kerja Manajer UMK Manufaktur di Kota Prabumulih. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Indralaya, 20 Juni 2016

Ari Wahyudi

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dengan tulus hati ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya atas bantuan, motivasi, dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan Strata Satu (S1) ini, antara lain kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. **Prof. Dr. Taufiq, M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. **Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. **Welly Nailis, S.E., M.M.** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M dan Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M** selaku Dosen Pembimbing terima kasih atas segala bantuan Bapak yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. **Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A. dan Drs. M. Kosasih Zen, M.Si.** selaku para Dosen Penguji terima kasih banyak atas bantuannya dalam memberikan kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
7. **Aslamia Rosa, S.E, M.Si.** selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan motivasi dan meluangkan waktunya untuk dapat membimbing saya selama menempuh kuliah selama ini.
8. **Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya,** terima kasih banyak atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. **Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya,** yang telah membantu selama masa perkuliahan selama ini.
10. **Ayahanda Fihri B.A** sosok ayah hebat yang selalu menemani hidup saya selama ini. Pencapaian saya saat ini tidak luput dari do'a tulus cinta dan kesabaran yang tercurah setiap harinya. Cinta yang ayah berikan pada saya merupakan bekal abadi untuk menjalani hidup di masa depan.
11. **Ibunda Ardiana (Almh),** sosok Ibu yang menjadi motivasi terbesar saya dalam menempuh pendidikan selama ini, sesuai cita-citanya dan pesan terakhir Ibunda agar saya dapat menjadi sarjana. Walaupun Ibunda tidak secara langsung melihat saya memakai toga dan berkalung gordon, namun do'a ini selalu tercurah padamu
12. **Kakak – kakakku, Deki Hari Susanto S,Kom dan Eka Novrie Marutha A,Md.** Terimakasih sebesar – besarnya atas bantuan dan perhatian tiada henti sehingga akhirnya saya bisa menyelesaikan kuliah ini dan mendapatkan gelar sarjana seperti sekarang.

13. **Seluruh Saudara Di KPA BELANTARA Palembang**, Djek, Jagaraga, Digdaya, Kalpataru, Harimurti, Waji, Wastu, Sabara, Lintang, Rama, Maheswari, dan seluruh anggota dari angkatan Balin sampai angkatan Rahagi yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuan segala hal dari kalian selama ini. “Terus Bergerak Karna Diam Berarti Mati”, Lestarii!!!
14. **Seluruh Rekan Prikitiw Corporation**, Egi, Dimas, Faisal, Aci, Edho, Maldini, Rambo, Kibo, Yuyu, Betet, dan Kms. Danvy (Alm.). Terimakasih untuk 7 tahun ini, kalian luar biasa, tetaplah seperti ini.
15. **Pemerintah Kota Prabumulih, Dinas Koperasi, Industri dan Perdagangan.** terima kasih khususnya kepada Ibu Junaidah, S.E, M.M selaku kepala dinas yang telah banyak membantu dan memberikan kemudahan dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya, membalas budi baik kalian kepada kita semua. Aamiin.

Indralaya, 20 Juni 2016

Ari Wahyudi

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN MANAJER TERHADAP KEPUASAN KERJA MANAJER UMK MANUFAKTUR DI KOTA PRABUMULIH

Oleh:
Ari Wahyudi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Manajer Terhadap Kepuasan Kerja Manajer UMK Manufaktur di Kota Prabumulih. Penelitian ini dilakukan kepada 93 responden. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala likert terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji signifikansi parsial (uji t) dan analisis regresi linear sederhana untuk mencari persamaan regresi. Data dalam analisis ini diolah dengan menggunakan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 17. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan pelatihan dan pengembangan manajer berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja manajer UMK Manufaktur di Kota Prabumulih

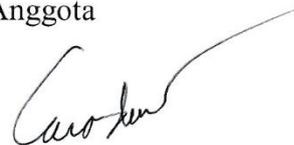
Kata Kunci: *Pelatihan, Pengembangan, Kepuasan Kerja*

Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 19560701185031003

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 195707141984031005

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRAINING AND DEVELOPMENT MANAGER ON JOB SATISFACTION IN MANUFACTURING MICRO AND SMALL ENTERPRISES MANAGER OF PRABUMULIH REGION

By:
Ari Wahyudi

This research aims to know and analyze how the the effect of training and development manager on job satisfaction in manufacturing micro and small enterprises manager of Prabumulih region. This research was conducted to 93 respondents. Measuring instruments used in this research are questionnaires using the likert scale of the items in the questionnaire questions. The data analysis methods used of the instruments test are validity test and reliability test. Then, test of correlation coefficients and determination coefficients were applied to find out how much the dependent variable can be affected by independent variable. The hypothesis testing used in this research are partial significance test (*t test*) and simple linear regression analysis to find out the regression equation. The data in this analysis were processed using the statistical for product and service solution (SPSS) version 17 program . Based on the result of the analysis concluded training and development manager has positive and significant impact among the job satisfaction in manufacturing micro and small enterprises manager of Prabumulih Region

Keywords: *Training, Development, Job Satisfaction*

Chief



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 19560701185031003

Member



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP. 198104022008011013

Acknowledge by,
Chief of Management Department



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa:

Nama : Ari Wahyudi
NIM : 01091001087
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Manajer Terhadap Kepuasan Kerja Manajer UMK Manufaktur Di Kota Prabumulih

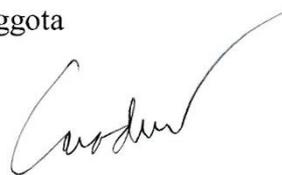
Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 19560701185031003

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 195707141984031005

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ari Wahyudi
Jenis Kelamin : Laki – laki
Tempat, Tanggal Lahir : Prabumulih, 27 Januari 1992
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Pertiwi GG, Nangka II No. 60 RT/RW 016/003
Kel. Muntang Tapus, Kec, Prabumulih Barat
Kota Prabumulih
Alamat E-mail : Wahyudiari03@gmail.com
Pendidikan Formal :
SD : SD Negeri 1 Prabumulih (Lulusan 2003)
SMP : SMP Negeri 1 Prabumulih (Lulusan 2006)
SMA : SMA Negeri 1 Prabumulih (Lulusan 2009)
Pendidikan Non Formal : -
Pengalaman Organisasi : 1. Ketua Umum Kelompok Pencinta Alam
BELANTARA Palembang (2013 – 2014)
2. Kepala Departemen Pengembangan SDM
Ikatan Mahasiswa Manajemen UNSRI (2012
– 2013)
3. Kepala Departemen SDM Keluarga
Mahasiswa Prabumulih UNSRI (2011 –
2012)
4. Staf Departemen Politik BEM Universitas
Sriwijaya (2010 – 2011)
5. Ketua OSIS SMA Negeri 1 Prabumulih (2007
– 2008)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Manfaat Penelitian	14
1.5. Sistematika Skripsi	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1. Landasan Teori	18
2.1.1. Pelatihan dan Pengembangan	18
2.1.2. Kepuasan Kerja	20
2.2. Penelitian Terkait Terdahulu	23
2.3. Kerangka Konseptual	26
2.4. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	28
3.2. Rancangan Penelitian	28
3.3. Sumber Data	29
3.3.1. Data Primer	29

3.3.2. Data Sekunder	29
3.4. Teknik Pengambilan Data	29
3.5. Populasi Sampel	30
3.6. Definisi Operasional Variabel	31
3.7. Teknik Analisis Data	32
3.7.1. Uji Instrumen	32
3.7.1.1. Uji Validitas	32
3.7.1.2. Uji Reliabilitas	33
3.7.2. Uji Statistik	33
3.7.2.1 Metode Analisis Kuantitatif	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1. Analisis Kuantitatif Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kepuasan Kerja	35
4.2. Analisis Distribusi Frekuensi	35
4.2.1. Profil Responden	35
4.2.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Usaha	36
4.2.1.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.2.1.3 Profil Responden Berdasarkan Usia	37
4.2.1.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
4.2.1.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Usaha	39
4.3. Jawaban Responden	39
4.3.1 Jawaban Responden Tentang Pelatihan dan Pengembangan	39
4.3.2 Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja	49
4.4. Uji Data (Validitas dan Reliabilitas)	52
4.4.1 Uji Validitas	52
4.4.2 Uji Reliabilitas	55
4.5. Analisis Regresi Linier Sederhana	55
4.6. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Klasifikasi Kelemahan-Kelemahan UMK di Indonesia	7
Tabel 1.2. Jumlah UMKM Terdaftar di Kota Prabumulih	8
Tabel 1.3. Rencana Aksi Daerah Percepatan Pencapaian MDGs Prabumulih....	9
Tabel 2.1. Penelitian, Pelatihan, dan Pengembangan Terdahulu	24
Tabel 2.2. Penelitian Kepuasan Kerja Terdahulu	25
Tabel 3.1. Skala Likert	28
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator	32
Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Usaha	36
Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.3. Profil Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.5. Profil Responden Berdasarkan Lama Usaha	39
Tabel 4.6. Penentuan Penilaian Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan	40
Tabel 4.7. Implementasi Program Pelatihan dan Pengembangan	40
Tabel 4.8. Pelatihan dan Pengembangan Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja	41
Tabel 4.9. Pelatihan dan Pengembangan Membantu Memutakhirkan Keahlian yang Dimiliki	42
Tabel 4.10. Program Pelatihan dan Pengembangan yang Diterima Sangat Jelas	43
Tabel 4.11. Pelatihan dan Pengembangan Membantu Memecahkan Permasalahan Operasional	44
Tabel 4.12. Metode Dalam Pelatihan dan Pengembangan Sudah Tepat	45
Tabel 4.13. Metode Pelatihan dan Pengembangan Sesuai dengan Prinsip-Prinsip Pelatihan dan Pengembangan	46
Tabel 4.14. Sistem Penyampaian Pelatihan dan Pengembangan Sudah Tepat	47
Tabel 4.15. Sistem Penyampaian Pelatihan dan Pengembangan Sesuai Terhadap Tujuan yang Ingin Dicapai	48
Tabel 4.16. Senang dan menikmati pekerjaan	49
Tabel 4.17. Tenang dan tidak memperlakukan pekerjaan	50
Tabel 4.18. Setia dan tidak mengabaikan pekerjaan	50
Tabel 4.19. Memiliki dan membela pekerjaan	51

Tabel 4.20. Hasil Uji Pelatihan dan Pengembangan	53
Tabel 4.21. Hasil Uji Kepuasan Kerja	54
Tabel 4.22. Hasil Uji Realibilitas	55
Tabel 4.23. Koefisien dan Determinasi	56
Tabel 4.24. Uji F	58
Tabel 4.25. Koefisien Regresi Linier Sederhana	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	26
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	73
Lampiran 2 . Hasil Pengolahan Data Penelitian	77
2.1. Deskripsi Profil Responden	77
2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	79
2.3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	87
2.4. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi, Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t), dan Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	89
Lampiran 4. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya tentang Panitia Pembimbing Skripsi, Pengang, Panitia Ujian Proposal Skripsi, dan Pengangkatan Panitia Ujian Komprehensif	90
Lampiran 5. Agenda Konsultasi Dosen Pembimbing Skripsi	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Krisis ekonomi yang dialami Indonesia tahun 1998 telah melumpuhkan hampir semua aktivitas bisnis. Pemutusan hubungan kerja terjadi hampir di semua industri, tingginya biaya operasional menjadi beban berat bagi perusahaan, dan daya beli masyarakat sebagai konsumen menurun sehingga barang dan jasa yang dihasilkan industri tidak mampu terjual dipasaran (Bhasin & Venkataramany, 2010). Namun, UMKM dan sektor informal terbukti masih terus bertahan dengan jumlah yang semakin bertambah meskipun menghadapi krisis ekonomi (Supriyanto, 2006).

Scarborough & Zimmerer (2005) menyatakan bahwa pemulihan krisis ekonomi berjalan selama tujuh tahun dan beberapa studi telah menunjukkan bahwa ekonomi Indonesia tidak hanya mengandalkan peranan usaha besar, tetapi UMKM terbukti mem-punyai ketahanan relatif lebih baik dibandingkan dengan usaha skala lebih besar. Tidak mengherankan bahwa baik pada masa krisis dan masa pemulihan perekonomian Indonesia saat ini, UMKM memiliki peranan yang sangat strategis dan penting ditinjau dari berbagai aspek. Pertama, jumlah industrinya yang besar dan terdapat dalam setiap sektor ekonomi. Kedua, potensinya yang besar dalam menciptakan lebih banyak kesempatan kerja bila dibandingkan dengan investasi yang sama pada usaha dengan skala lebih besar.

Ketiga, kontribusi UMKM dalam pembentukan PDB cukup signifikan. Keempat, memiliki sumbangan kepada devisa negara dengan nilai ekspor yang cukup stabil.

Stel, Carree, Thurik & Zoetermeer (2004) menyatakan bahwa Peranan UMKM dapat dikatakan sangat penting dalam perekonomian nasional. Peranan tersebut terutama dalam aspek-aspek seperti peningkatan kesempatan kerja, pemerataan pendapatan, pembangunan ekonomi pedesaan, dan peningkatan ekspor nonmigas.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) tidak dipungkiri merupakan tulang punggung perekonomian nasional. Beberapa indikator yang menjadi bukti bahwa sektor ini memang sangat berperan dalam perekonomian Indonesia diantaranya adalah jumlah UMKM pada tahun 2005 yang menguasai 54,22% terhadap pembentukan nilai tambah nasional. Selain itu, data dari kementerian koperasi dan UMKM juga menunjukkan bahwa jumlah UMKM mengalami pertumbuhan 12,22% sepanjang tahun 2005 sampai dengan 2009 dengan pertumbuhan tenaga kerja sebanyak 15,10% (Kementerian Koperasi dan UKM). Peran UMKM dalam membentuk Produk Domestik Bruto (PDB) menurut data dari BPS serta Kementerian Koperasi dan UKM, Jumlah unit UMKM pada tahun 2004 mencapai 43,22 juta unit, meningkat 1,61 % dibandingkan dengan tahun 2003. Tenaga kerja yang terserap oleh UMKM mencapai 75,49 juta orang pada tahun 2004 (96,61%), dan pada tahun 2005 sebanyak 77,67 juta orang (96,77%). Namun demikian peran UMKM tersebut bukannya tanpa masalah, hal tersebut justru yang menjadi titik perhatian bagi pemerintah untuk dapat memposisikan diri sebagai lembaga yang dapat menjamin peran UMKM.

Secara khusus, usaha mikro kecil (UMK) dapat terus bertahan karena dalam pengoperasiannya tidak menggunakan biaya yang besar, menggunakan komponen bahan baku dari lokal dalam negeri sehingga produk-produk yang dihasilkan dapat relatif mudah diserap pasar. Peran-peran UMK terhadap kehidupan sosial ekonomi meliputi: (1) pengembangan inovasi, (2) dampak pekerjaan, (3) dampak ekologis, (4) pengembangan produk lokal, (5) desentralisasi regional, dan (6) mobilisasi modal (Sasin, dalam Samitowska, 2011).

Selain krisis ekonomi di atas, krisis keuangan global telah terjadi yang diawali di Amerika pada akhir tahun 2008, yang tentunya telah mempengaruhi perekonomian global dan berimbas ke seluruh negara di dunia termasuk Indonesia. Beberapa industri di sektor *riil* yang sebelumnya telah menunjukkan aktivitas normal dan tenaga kerja yang sudah mulai bekerja kembali setelah krisis ekonomi 1998, kini mereka menghadapi hal yang sama untuk terulang lagi. Namun, ketika banyak perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja, sektor UMK masih terus bertahan, sehingga masih punya harapan bagi kegiatan ekonomi untuk tetap berjalan (Mourougane, 2012).

Berdasarkan jenis operasinya UMK di Indonesia terbagi menjadi tiga dalam menghasilkan laba (Disperindag, 2013):

- a. Usaha manufaktur (*manufacturing business*), yaitu usaha yang mengubah input dasar menjadi produk yang bisa dijual kepada konsumen, contohnya adalah usaha konveksi yang menghasilkan

pakaian jadi atau pengrajin bambu yang menghasilkan mebel, hiasan rumah, cinderamata dan sebagainya.

- b. Usaha dagang (*merchandising business*), yaitu usaha yang menjual produk kepada konsumen, contohnya adalah usaha pusat jajanan tradisional yang menjual segala macam jajanan tradisional atau toko kelontong yang menjual semua kebutuhan sehari-hari, dan lain-lain.
- c. Usaha jasa (*service business*), yaitu usaha yang menghasilkan jasa, bukan menghasilkan produk barang untuk konsumen. Sebagai contoh adalah jasa pengiriman barang atau warung internet (warnet) yang menyediakan alat dan layanan kepada konsumen agar mereka bisa *browsing, searching, blogging* atau yang lainnya.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2008 tentang UMKM (Kemenperin, 2014) yang dimaksud dengan UMK adalah :

- a. Usaha mikro (UM) adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan. Kriteria-kriteria UM meliputi: (1) Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau (2) Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).
- b. Usaha kecil (UK) adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak

langsung dari usaha menengah atau usaha besar. Adapun kriteria usaha kecil adalah: (1) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau (2) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

Di sisi lain, Badan Pusat Statistik telah memberikan definisi UMK berdasarkan kuantitas tenaga kerja (BPS, 2013):

- a. UM adalah usaha perorangan atau badan usaha perorangan, memiliki kekayaan maksimal Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dengan omset maksimal Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) serta memiliki tenaga kerja sebanyak 1 - 5 orang.
- b. UK adalah usaha yang produktif yang dimiliki perorangan atau badan usaha perorangan, memiliki kekayaan maksimal Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dan omset Rp 300.000.000 (tiga ratus juta rupiah) hingga Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) serta memiliki tenaga kerja sebanyak 5 - 19 orang.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian UMK dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, yaitu berdasarkan kepemilikan, jumlah kekayaan dan omset, serta berdasarkan jumlah tenaga kerja (Esay & Ardianti, 2013). Setidaknya ada 8 karakteristik UK bagi beberapa negara ekonomi Asean meliputi (1) usia usaha, (2) kepemilikan pribadi domestik, (3)

status hukum (4) jumlah wanita sebagai tenaga kerja tetap, (5) jumlah wanita sebagai manajer atas, (6) kompetisi dengan sektor informal, (7) pendaftaran usaha formal, (8) operasi usaha tanpa registrasi formal, dan (9) identifikasi praktek-praktek kompetitor (*World Bank*, dalam Mourougane, 2012).

Semangat untuk berwirausaha dan keinginan untuk membuka lapangan pekerjaan yang baru mejadi sebuah modal yang paling mendasar bagi seorang wirausaha kecil. Namun, secara khusus UMK di Indonesia masih belum mendapat perhatian serius oleh pemerintah maupun pihak-pihak yang terkait (Mourougane, 2012). UK dalam melakukan aktivitasnya hanya mengandalkan naluri, pengalaman, dan tanpa manajemen yang baik, hal ini ditunjukkan dari masih lemahnya kualitas SDM di UMK (Ardiana & Subaedi, 2010). Sebuah survei menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pengusaha UMKM di Indonesia adalah SLTA (44,1%), D-3 (7,4%), dan S-1 (17,9%) dan sisanya sekitar 30% di bawah SLTA. Manajemen usaha yang ada hanya seadanya dan sangat sederhana baik di dalam proses produksi, pemasaran produk, pengelolaan SDM serta keuangan. Selain itu menurut Adawiyah (2009) kelemahan UMK dapat diklasifikasikan seperti yang terlihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1 Klasifikasi Kelemahan-kelemahan UMK di Indonesia

No.	Bidang	Kelemahan-kelemahan
1	Pendidikan Pengusaha	Relatif rendah
2	Keterampilan dan Keahlian	Profesionalisme, kemampuan teknis, dan manajerial rendah
3	Penetrasi Pasar	Kemampuan penetrasi pasar rendah karena produk inferior dan skala produksi yang kecil
4	Permodalan	Modal usaha kecil dan kesulitan akses ke lembaga keuangan
5	Teknologi Industri	Lemah karena tidak ada akses ke lembaga keuangan
6	Jaringan Usaha	Terbatas pada produk inferior dan jumlahnya terbatas
7	Iklim Usaha	Kurang menunjang karena adanya persaingan
8	Sarana dan Prasarana	Belum ada sarana dan prasarana

Sumber : Adawiyah, 2009

Kota Prabumulih adalah salah satu kota kabupaten yang terletak di provinsi Sumatera Selatan. Kota Prabumulih memiliki luas wilayah sebesar 434,50 km² dengan jumlah penduduk sebesar 169.022 jiwa. Kota Prabumulih terdiri dari 6 kecamatan dan 37 desa kelurahan. Kecamatan – kecamatan tersebut meliputi : (1) Prabumulih Barat, (2) Prabumulih Timur, (3) Prabumulih Utara, (4) Prabumulih Selatan, (5) Cambai, dan (6) Rambang Kapak Tengah.

Dinas Koperasi, Industri, Perdagangan dan Penanaman Modal Kota Prabumulih menyebutkan, per 1 Januari 2014, ada 3381 unit UMKM yang terdaftar di Kota Prabumulih.

Tabel 1.2 Jumlah UMKM Terdaftar di Kota Prabumulih Per 1 Januari 2014

No.	Kecamatan	Jumlah (unit)
1	Prabumulih Barat	387
2	Prabumulih Timur	1.145
3	Prabumulih Selatan	457
4	Prabumulih Utara	660
5	Cambai	408
6	Rambang Kapak Tengah	324
	Total	3381

Sumber : Diolah dari data primer Pemkot Prabumulih

Tabel 1.3 Rencana Aksi Daerah Percepatan Pencapaian MDGs Prabumulih

No	KEBIJAKAN / PRIORITAS / PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR / OUTPUT	CAPAIAN 2010	TARGET CAPAIAN					SUMBER PENDANAAN	PELAKSANA	KET
				2011	2012	2013	2014	2015			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Target 1A : Menurunkan hingga setengahnya propinsi penduduk dengan tingkat pendapatan kurang dari US\$ 1 per hari dalam kurun waktu 1990-2015											
Indikator MDGs		1	Proporsi penduduk dengan pendapatan kurang dari US\$ 1,00 (PPP) per kapita per hari								
		2	Rasio kesenjangan kemiskinan								
		3	Proporsi kuintil termiskin dalam konsumsi nasional								
Program Penataan Struktur Industri											
1	Sosialisasi Bagi Pelaku Usaha Industri Karet	1	Meningkatkan hasil dan mutu karet		100%					APBD Kota Prabumulih	
		2	Tersedianya cetakan karet sesuai SNI								
2	Pembinaan Pembuatan Aneka Souvenir Khas Kota Prabumulih Dalam Rangka Persiapan Sea Games Tahun 2011	1	Tersedianya kerajinan dan souvenir khas Kota Prabumulih		100%					APBD Kota Prabumulih	Disperindag
3	Pelatihan Pangan dari Bahan Baku	1	Meningkatkan kemampuan dan keterampilan Industri Kecil (ind.pangan)		100%					APBD Kota Prabumulih	Disperindag
4	Pelatihan Aksesoris Rumah Tangga	1	Berkembangnya usaha aksesoris Rumah Tangga			100%				APBD Kota Prabumulih	Disperindag
5	Pelatihan Sulam Pita dan Payet	1	Meningkatkan kemampuan dan keterampilan Industri Kecil (ind.pangan)			100%				APBD Kota Prabumulih	Disperindag
6	Pelatihan Pengolahan Serat Alam Non Tekstil	1	Berkembangnya Usaha Pengolahan Serat Alam Non Tekstil			100%				APBD Kota Prabumulih	Disperindag
7	Pelatihan Dari Bahan Daur Ulang	1	Meningkatkan kemampuan dan keterampilan Industri Kecil dalam memanfaatkan bahan daur ulang			100%				APBD Kota Prabumulih	Disperindag
8	Pelatihan Pembuatan Mie Berbahan Baku Sayuran	1	Meningkatny hasil pembuatan mie berbahan baku sayuran				100%			APBD Kota Prabumulih	Disperindag

9	Peremajaan Data Industri dan UKM	1	Tersedianya data industri dan UKM yang akurat				100%			APBD Kota Prabumulih	Disperindag	
10	Pelatihan Pembuatan Kain Tenun	1	Meningkatkan kemampuan dan keterampilan industri kecil dalam menenun kain songket				100%			APBD Kota Prabumulih	Disperindag	

2	Target 1B : Menciptakan kesempatan kerja penuh dan produktif, dan pekerjaan yang layak untuk semua, termasuk perempuan dan kaum muda												
	Indikator MDGs		1	Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja									
			2	Ratio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas									
			3	Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja keluarga terhadap total kesempatan kerja									
	Program Pengembangan Kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif Usaha Kecil Menengah												
	1	Pelatihan Pengolahan Aneka Nugget Jajanan Anak	1	Meningkatnya Keterampilan Usaha Makanan				100%			APBD Kota Prabumulih	Disperindag	
	2	Pelatihan Peningkatan Kualitas Kemasan	1	Menambah Pengetahuan dan Keterampilan Industri Pangan dalam Mengemas				100%			APBD Kota Prabumulih	Disperindag	
	Program Pengembangan Sistem Pendukung Usaha Bagi Usaha Mikro Kecil Menengah												
	1	Kemudahan Fasilitas Perizinan dari MUI	1	Diperolehnya sertifikat halal untuk produk makanan dan minuman					100%		APBD Kota Prabumulih	Disperindag	
	2	Pelatihan Pembuatan Kreasi Aneka Roti Isian	1	Meningkan Keterampilan Usaha Makanan					100%		APBD Kota Prabumulih	Disperindag	
3	Pembinaan Pengrajin Kain Tenun	1	Meningkatkan Keterampilan Usaha Kain Tenun					100%		APBD Kota Prabumulih	Disperindag		
4	Pelatihan Pembuatan Aneka Jus	1	Meningkatkan Keterampilan Usaha Makanan					100%		APBD Kota Prabumulih	Disperindag		

Sumber : Diolah dari data primer Pemkot Prabumulih

Bagi UMK di Prabumulih, persoalan yang paling utama yang dihadapi adalah modal yang belum cukup untuk mengembangkan teknologi informasi (TI) dan tidak memiliki SDM yang berpengalaman untuk membangun dan mengelola TI. Selain itu, UMK di Prabumulih masih sulit untuk bersaing karena masih banyak yang harus di benahi. Pengembangan motivasi menjadi penting bagi UMKM untuk memberikan semangat kepada SDM di dalamnya dalam rangka meningkatkan hasil produk baik dari segi mutu, desain, kemasan, maupun pemasaran (Disperindagkop Prabumulih, 2014).

UMK terbukti saat ini berkembang pesat di Kota Prabumulih. Mayoritas UMK adalah bergerak di sektor perdagangan dengan mayoritas menjual makanan dan minuman. Instansi terkait terus mendorong peningkatan mutu dan pengembangan produk UMK secara kreatif. Hal itu dilaksanakan untuk mendorong realisasi pertumbuhan ekonomi yang berdampak ganda kepada semua bidang dan masyarakat. Pendampingan dan fasilitas pembiayaan dilakukan, termasuk upaya peningkatan promosi melalui beragam kegiatan dan jaringan internet juga dioptimalkan.

Perkembangan yang sangat pesat bagi UMK di Prabumulih menjadi angin segar bagi para pemuda untuk bangkit membangun kemajuan perekonomian dengan tidak hanya melamar pekerjaan, namun siap menjadi wirausahawan muda yang mau belajar dan maju. Pasar kredit UMK di Sumatera Selatan bagi industri perbankan juga semakin menggiurkan. Kredit UMKM di Sumsel mencapai Rp 15,24 triliun per April 2013 atau tumbuh 17,14% dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya (BI Palembang, 2013). Pada tahun lalu, kredit UMKM

dapat tumbuh 21,47% dengan realisasi penyaluran sebesar Rp14,80 triliun dibandingkan dengan kredit sektor umum tumbuh sebesar 16,34% dengan pencapaian penyaluran sebanyak Rp 65,33 triliun yang mana pada April 2013 lalu naik dibanding periode yang sama tahun sebelumnya sebesar Rp 56,15 triliun.

Daya saing pelaku UMKM di Provinsi Sumsel masih rendah dibanding pelaku di provinsi lain, seperti di Pulau Jawa, padahal potensi UMKM di Sumsel cukup besar (Pemprov Sumsel, 2013). Saat ini ada sekitar 2 juta UMKM yang bergerak di sektor multi produk, mulai dari makanan sampai busana. Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan berkomitmen untuk meningkatkan daya saing ini dengan memberikan motivasi pengembangan usaha kepada pelaku secara bertahap. Dari uraian data UMK dan permasalahannya di atas, secara jelas dapat diartikan bahwa manajemen SDM di UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan UMKM itu sendiri (Afriyadi, 2014)

Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), selain fungsi-fungsi penting lainnya meliputi penyediaan staf, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan ke karyawan (Mondy, 2008). Pelatihan dan pengembangan bagi manajer akan menjadi pilar bagi UMK dalam merespon perubahan lingkungan usaha yang menuntut untuk terus melakukan inovasi-inovasi baik dalam proses bisnis dan produk yang dihasilkan (Jentsch, Riedel dan Mueller, 2011). Pelatihan dan pengembangan diukur dengan proses, tujuan, metode, dan sistem penyampaian yang ada (Mondy, 2008). Sementara itu, pelatihan dan pengembangan bagi manajer yang diterapkan dengan baik akan membuat manajer

menjadi lebih terlatih dalam melakukan pekerjaan, sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja bagi manajer (Nadeem, 2010).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya sebagai pencapaian nilai pekerjaannya (Locke, dalam Toker, 2011). Robbins & Judge (2007) menjelaskan bahwa indikasi kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan berdasarkan empat hal: (1) bagaimana seorang karyawan dapat senang dan menikmati pekerjaannya sehingga ia akan mempertahankan pekerjaannya dan tidak ada keinginan untuk keluar dari pekerjaan tersebut, (2) bagaimana seorang karyawan dapat tenang dan tidak akan mempermasalahkan pekerjaannya melalui cara-cara seperti aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan memprovokasi bentuk-bentuk perserikatan, (3) bagaimana seorang karyawan dapat merasa setia dan tidak mengabaikan pekerjaannya, tetap aktif untuk bekerja, tidak hanya menunggu respon perbaikan dari orang lain yang ada di sekitar pekerjaannya, dan (4) bagaimana seorang karyawan dapat menjaga dan membela pekerjaannya dan tidak membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan. Dari latar belakang di atas penulis bermaksud untuk melakukan sebuah penelitian empiris yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Manajer Terhadap Kepuasan Kerja Manajer UMK Manufaktur di Kota Prabumulih”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan manajer terhadap kepuasan kerja manajer UMK Manufaktur di Kota Prabumulih?
2. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja manajer UMK Manufaktur di Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan manajer terhadap kepuasan kerja manajer UMK Manufaktur di Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja manajer UMK Manufaktur di Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam bentuk bahan ajar dan *proceeding* dalam pengembangan konsep pelatihan, pengembangan manajer, dan kepuasan kerja manajer, khususnya bagi usaha mikro kecil (UMK). Mengingat sampai saat ini belum banyak kajian yang mendalam mengenai konsep pelatihan dan pengembangan manajer, dan kepuasan kerja manajer, khususnya di UMK itu sendiri. Kajian sejenis yang berkembang umumnya masih berdiri

sendiri-sendiri antara pelatihan dan pengembangan manajer, dan kepuasan kerja manajer.

b. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada pemerintah Kota Prabumulih dan UMK itu sendiri untuk lebih fokus memperhatikan inovasi usaha, pelatihan, pengembangan manajer, dan kepuasan kerja manajer, sehingga hal tersebut akan berdampak positif bagi pertumbuhan perekonomian yang disertai dengan perbaikan terus-menerus bagi UMK di Kota Prabumulih dalam rangka turut mewujudkan kemajuan Kota Prabumulih itu sendiri.

1.5 Sistematika Skripsi

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi 5 bab yang dijabarkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penelitian ini dimulai dengan penjelasan mengenai latar belakang yang menyebabkan timbulnya masalah. Kemudian latar belakang masalah didefinisikan lebih rinci ke dalam perumusan masalah yang akan menentukan hipotesis. Bab ini juga menjelaskan tujuan dan manfaat dari penelitian, dan pada akhir bab dijelaskan sistematika skripsi yang digunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II akan mendeskripsikan landasan teori sebagai bukti dan alasan dalam menemukan solusi yang tepat atas hipotesis yang telah diajukan. Bab ini akan menjelaskan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang mempunyai hubungan dengan hipotesis. Bab ini akan menjelaskan kerangka teoritis dan hipotesis bagi masalah yang telah terdapat di Bab I.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan dari ruang lingkup dan rancangan penelitian, tipe dan sumber data, jumlah sampel yang diteliti, dan metode pengumpulan data dari responden. Kemudian dalam bab ini juga akan dijelaskan mengenai pengukuran definisi operasional variabel. Selanjutnya, kita akan mendiskusikan metode analisis yang digunakan untuk memproses data yang telah dikumpulkan dari sampel.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijabarkan hasil dari analisis data yang telah dikumpulkan dari objek penelitian (sampel) bersama dengan penjelasannya. Analisis data dan penjelasannya berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan pada Bab II, jadi permasalahan yang telah diungkapkan pada Bab I dapat diselesaikan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan analisis pada Bab IV, Bab ini akan merumuskan kesimpulan berdasarkan hipotesis pada Bab II. Kemudian, bab ini akan memberikan saran kepada pihak-pihak terkait dan juga keterbatasan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah. 2009. *Strategi Pengembangan Usaha Kecil Menengah (UKM)* . Jurnal Ekonomi Kewirausahaan. Vol.7, No.2, pp: 135-140
- Ahmed, Nawaz, & Iqbal (2010). Effect of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction: a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management:Vol. 5, No. 3.*
- Amstrong (2009). *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Eleventh Edition.* Koganpage.
- Angkasturi. 2013. *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis.* Edisi 5. Jakarta: Erlangga
- Ardiana & Subaedi (2010). Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan:Vol.12, No. 1, 42 - 55.*
- As ad, 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri,* Yogyakarta: Liberty. Hal 104
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metodologi Penelitian Manajemen.* Semarang: Badan. Penerbit: Universitas Semarang
- Bhasin & Venkataramany (2010). Globalization of Entrepreneurship: Policy Considerations for SME Development in Indonesia. *International Business & Economics Research Journal: Vol. 9, No. 4.*

- BPS. Indonesia. 2014. "Definisi UKM Berdasarkan Kuantitas Tenaga Kerja".
Online: www.bps.go.id . Diakses pada tanggal 27 Januari 2014.
- Cahyadi Afriyadi (2014). Hubungan Kausal Inovasi Usaha, Pelatihan dan Pengembangan Manajer, dan Kepuasan Kerja Manajer Usaha Manufaktur Mikro Kecil di Kota Palembang
- Carree, M.A. and A.R. Thurik (2003), The impact of entrepreneurship On economic growth, in *Handbook of Entrepreneurship Research*, D.B. Audretsch and Z.J. Acs (eds), Boston/Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 437-471.
- Elnaga, Amir and Imran Amen. (2013). *The Effect of Training of Employee Performance*. European Journal of Business and Management. Vol. 5, No. 4, 2013.
- Gardet & Mothe (2012). SME Dependence and Coordination in Innovation Networks. *Journal of Small Business and Enterprise Development: Vol. 19, No. 2, pp. 263 - 280*.
- Gustiawan (2012). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja. *Menara Ilmu*. 3(29).
- Handoko, T. Hani. 201, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta. Hal 75
- Hasan. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- Husein, Umar. 2008. Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama

Husen Umar. 2008 . Metode Riset Bisnis, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta Hal

78

Indrianto, Nur dan B. Supomo. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPF

Jentsch, Riedel, Mueller (2011). Strategy and Innovation for the Production Systems of SME. *Chemnitz, Germany Proceedings of the 2011 Industrial Engineering Research Conference T. Doolen and E. Van Aken, eds.*

Kaeomanee (2009). Effective Human Resource Management Practices for Continuous Quality Improvement Practices in SMEs. *The Business Review, Cambridge: Vol. 14, No. 1*

Kementrian Perindustrian. 2014. “Peraturan Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM. Online: www.regulasi.kemenperin.go.id . Diakses pada tanggal 27 Januari 2014

Mondy (2008). Human Resource Management. Tenth Edition. *Pearson International Edition.*

Mourougane (2012). “Promoting SME Development in Indonesia”, *OECD Economics Department Working. Papers: No. 995.*

Nadeem (2010). Role of Training in Determining the Employee Corporate Behavior with Respect to Organizational Productivity: Developing and Proposing a Conceptual Model. *International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 12.*

Nazir. 2008. Metodologi Penelitian, Jakarta. Ghalia Indonesia, cet. Ke-5. Hal-27.

- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya*. Jakarta: NCSS
- Pinto (2011). The Influence of Wage on Motivation and Satisfaction. *International Business and Economics Research Journal*. 10(9).
- Provinsi Sumsel. 2013. “Daya Saing UMKM di Provinsi Sumsel”. Online: www.sumselprov.go.id . Diakses pada tanggal 28 Januari 2015
- Robbins & Judge (2007). *Organizational Behavior*. Prentice Hall PTR.
- Samitowska (2011). Barriers to the Development Of Entrepreneurship Demonstrated by Micro, Small and Medium Enterprises in Poland. *Economics & Sociology: Vol. 4, No. 2, pp. 42 - 49*.
- Scarborough, N.M. & Zimmerer, T.W. (2006). *Effective small business management: An entrepreneurial approach* (8th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta. HAL 273
- Smith, & Tilman (2010). Work Locus of Control and the Multidimensionality of Job Satisfaction. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict: Vol. 14, No. 2*.
- Stredwick (2005). *An Introduction to Human Resource Management*. Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta hal 73 – 74

Supriyanto (2006). Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Sebagai Salah Satu Upaya Penanggulangan Kemiskinan. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*: Volume 3, No. 1.

Susilo Martoyo, 1992, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta, BPFE.
HAL 115

Toker (2011). *Job Satisfaction of Academic Staff: An Empirical Study on Turkey*. Emerald Group Publishing Limited. 19(2). p. 156-169.