

**PENGARUH PEMBERDAYAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PELAKU
USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI DESA JATIKALANG
KECAMATAN PRAMBON SIDOARJO**

Oleh :

Suharyanto

(Penulis adalah dosen tetap Prodi Manajemen Unipa Surabaya)

Abstract

Background. This research intended to assess the Organizational Personnel Empowerment to the productivity which must be performed to the entrepreneur of UMKM in Jatikalang Village Prambon Distric Sidoarjo

Method. This research was conducted in Sidoarjo which covered 20 entrepreneurs as respondent. This research by utilizing Regression, the technique was processed with SPSS 18.0 to analyze some hypothesis.

The intercorrelations models between two variables in this study revealed that the hypothesis have significant correlation.

Conclusion. The result of this research were empirical date of the development of the theoretical of human resoureces and practice management.

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Beberapa alternatif pemberdayaan pengusaha sektor UMKM yaitu: 1). Kebijakan pembudayaan dan pemberdayaan UMKM yang mengarah pada penciptaan lapangan pekerjaan baru. Dalam menjalankan strategi tersebut pemerintah dan *stake holder* terkait harus konsisten dan sungguh-sungguh dalam menyiapkan segala sesuatunya sampai terlihat hasil yang optimal. Perlu diberikan kegiatan pendampingan yang cukup kepada para UMKM agar dapat mengembangkan usahanya dengan baik. 2). Merubah paradigma pola pikir dan mendorong pelaku usaha agar bersedia menekuni sektor informal, melalui kegiatan sosialisasi, pemberdayaan dan pembinaan yang intensif kepada pelaku UMKM potensial untuk dapat menciptakan lapangan pekerjaan sendiri sesuai dengan kemampuan, bakat, minat masing-masing untuk pengembangan kompetensi kewirausahaan. 3). Adanya model-model pendidikan dan pemberdayaan yang bersifat praktis implementatif. 4). Mendorong pemerintah daerah untuk menciptakan klaster-klaster usaha mikro/kecil (*home industry*) di kawasan desa/kelurahan yang disesuaikan dengan potensi sumberdaya yang ada di kawasan tersebut. Klaster tersebut diwadahi oleh lembaga koperasi yang berfungsi membantu dalam pengadaan bahan, alat, kemitraan, pasar dan hal-hal yang terkait dengan pemberdayaan UMKM. 5). Penggalakan program aksi penciptaan dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal oleh semua pihak baik lembaga pemerintah maupun swasta, dengan mengerahkan semua unsur-unsur dan potensi yang ada di tingkat

nasional maupun daerah. Dengan fokus pengembangan UMKM dengan kemudahan akses, modal, tempat usaha, penyediaan bahan baku, perijinan usaha (legalitas usaha) dan segala atribut yang diperlukan oleh pelaku UMKM.

Menurut Umar (2008:9), produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan secara umum produktivitas menurut Umar (2008:9) mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang di capai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas mempunyai dua dimensi yaitu yang pertama, efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua, Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan secara optimal.

Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pengusaha UMKM adalah dengan memberikan pemberdayaan secara tepat. Pemberdayaan sangat penting bagi pengusaha itu sendiri sebagai individu, karena besarnya pemberdayaan merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pengusaha itu sendiri. Begitu juga sebaliknya besar kecilnya pemberdayaan dapat mempengaruhi produktivitas pengusaha sektor UMKM. Karena itulah maka penulis mengambil topik dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan terhadap Produktivitas Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Desa Jatikalang Kecamatan Prambon Sidoarjo”.

Rumusan Masalah

Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap Produktivitas Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Desa Jatikalang Kecamatan Prambon Sidoarjo?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap Produktivitas Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Desa Jatikalang Kecamatan Prambon Sidoarjo.

Kontribusi Penelitian

1. Bagi pelaku usaha, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pengembangan usahanya, khususnya produktivitas perusahaannya yang mana produktivitas merupakan faktor penting bagi tercapainya tujuan organisasi.
2. Sebagai bahan pertimbangan pada UMKM dalam pembuatan kebijakan program pemberdayaan terkait dengan pelaku UMKM dalam upaya menciptakan produktivitas UMKM.

Luaran Penelitian

Penelitian ini mempunyai luaran berupa draf artikel di jurnal Majalah Ekonomi Fakultas Ekonomi Unipa Surabaya yang ber ISSN atau jurnal nasional terakreditasi dalam bidang manajemen atau ekonomi lain.

Landasan Teori

Pemberdayaan Anggota Organisasi

Menurut Robbins *et al.* (2002:67) bahwa pemberdayaan adalah transfer kekuasaan dan kewenangan pada pekerja, yang ditandai dengan wewenang (peluang dan akses), dan kekuasaan atau pengambilan keputusan. Dengan kata lain, pemberdayaan merupakan bentuk desentralisasi yang melibatkan para bawahan dalam membuat keputusan berdasarkan kekuasaan atau otonomi dan kewenangan yang diberikan kepadanya.

Thomas *and* Velthouse (1990) menekankan bahwa seorang pegawai yang diberdayakan akan merefleksikan perasaan ke dalam empat bentuk dimensi, yaitu: *meaning, competence, self-determination, and impact.*

Pengklasifikasian pemberdayaan menurut Appelbaum *et al.* (1999) bahwa karyawan yang diberdayakan memiliki empat karakteristik umum, yaitu:

1. Seseorang yang diberdayakan mempunyai rasa *self-determination*, maksudnya seseorang merasa bebas menentukan pilihan tentang bagaimana melakukan pekerjaan mereka sendiri.
2. Seseorang yang diberdayakan mempunyai rasa *meaning*, maksudnya seseorang merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan saat ini adalah penting baginya, dan mereka peduli terhadap apa yang mereka lakukan.
3. Seseorang yang diberdayakan mempunyai rasa *competence*, ini berarti orang tersebut yakin akan kemampuannya untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik, mereka mengetahui bahwa mereka bisa melakukannya.
4. Akhirnya, seseorang yang diberdayakan mempunyai rasa *impact*, ini berarti orang tersebut percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi unit kerja dimana orang tersebut bekerja dan mendengarkan ide-idenya.

Faktor-Faktor Pemberdayaan

Spreitzer (1992) mendefinisikan pemberdayaan psikologikal sebagai peningkatan motivasi intrinsik yang dimanifestasikan ke dalam lima kognisi, yang mencerminkan orientasi seseorang terhadap peran pekerjaannya. Lima kognisi ini adalah *meaning, competence, self-efficacy, self-determination, dan impact* (Spreitzer *et al.*, 1997). Penjelasan kelima dimensi pemberdayaan, sebagai berikut.

1. *Meaning* atau *purpose*.
2. *Competence*.
3. *Competence* analog dengan *self-efficacy*.
4. *Self-Determination*.
5. *Impact* dalam istilah lain dapat diartikan *locus of control*.

Pengertian Produktivitas Kerja

Secara konseptual, menurut Wibowo (2007:241), produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang di perlukan. Deskripsi lain tentang Produktivitas adalah sebagai rasio keluaran barang dan jasa di bagi masukan atau sumber daya yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut. Pendapat lain mengatakan bahwa suatu organisasi di katakan produktif apabila mencapai tujuannya.

Faktor–faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut Thoah (2009:109), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

Dalam penelitian ini, menurut Hamalik (2001:74) untuk menentukan ukuran produktivitas karyawan berupa:

- 1) Kuantitas kerja (kemampuan mengoperasikan kegiatan sesuai tugas, penyelesaian tugas secara optimal).
- 2) Kualitas kerja (kualitas hasil kerja, disiplin kerja, loyalitas kerja).
- 3) Waktu (menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, menyusun laporan hasil kerja sesuai dengan tepat waktu).

Selain itu masih dalam buku yang sama menurut *National Productivity Board (NPB) Singapore*, Produktivitas adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain :

- 1) Berkaitan dengan diri sendiri dilakukan melalui peningkatan:
 - a) Pengetahuan
 - b) Keterampilan
 - c) Disiplin
 - d) Upaya Pribadi
 - e) Kerukunan Kerja
- 2) Berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui:
 - a) Manajemen dan metode kerja yang lebih baik
 - b) Penghematan Biaya
 - c) Ketepatan Waktu
 - d) Sistem dan teknologi yang lebih baik

Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pondok Jatim Park Kota Batu.
 Penelitian ini bertujuan untuk; (1) Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan dengan menggunakan metode *on the job training*, (2) Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan dengan menggunakan metode *off the job training*, (3) Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan, (4) Untuk mengetahui pengaruh *On The Job Training* terhadap kinerja karyawan, (5) Untuk mengetahui pengaruh *Off The Job Training* terhadap kinerja karyawan, (6) Untuk mengetahui pengaruh *On The Job Training* dan *Off The Job Training* terhadap kinerja karyawan.
2. Lee *et al.* (2006) dalam studinya menemukan hubungan penting antara pemberdayaan anggota organisasi (*organizational personnel empowerment*), termasuk *service training* dan *service reward* dengan perilaku-perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), dan dua perilaku *prosocial behavior*, yaitu perilaku formal atau *role-prescribed customer service* dan perilaku peran ekstra atau *extra-role customer service* yang ditunjukkan oleh *chief executive officers* dari 301 hotel di Korea Selatan.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Desa Jatikalang Kecamatan Prambon Sidoarjo.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap Produktivitas Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Desa Jatikalang Kecamatan Prambon Sidoarjo.

Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian ini adalah:

1. Dapat diketahui dan dibuktikan secara konseptual bahwa produktivitas pelaku usaha UMKM akan dipengaruhi oleh pemberdayaan sebagai upaya pelaksanaan strategi berbasis pelaku UMKM di Desa Jatikalang Sidoarjo dan bisa dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti lain di masa yang akan datang.
2. Dapat diketahui dan dijadikan bahan pertimbangan pada UMKM dalam pembuatan kebijakan program pemberdayaan terkait dengan pelaku UMKM dalam upaya penciptaan produktivitas UMKM.

Metode Penelitian**Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dirancang dengan metode penelitian survei, yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sample dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok yang diberikan kepada responden (Sugiono,2009:32).

Penelitian ini juga disebut penelitian yang memberikan penjelasan (*explanatoryresearch*) karena tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis dan juga merupakan penelitian konklusif karena memenuhi karakteristik sebagai berikut (Malhotra,2006:84):

1. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.
2. Informasi yang diperlukan didefinisikan dengan jelas.
3. Proses penelitian formal dan terstruktur.
4. Analisis data menggunakan teknik kuantitatif.

Identifikasi Variabel

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel mana yang dipengaruhi oleh pemberdayaan yang selanjutnya berpengaruh pada produktivitas. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan antara lain:

1. **Variabel Bebas (X) = pemberdayaan**
2. **Variabel Terikat (Y) = Produktivitas**

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk

dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variable atau konstruk tersebut (Nazir,1999:152). Perlunya definisi operasional variable dalam penelitian ini adalah untuk memberikan batasan pembahasan permasalahan dengan mengemukakan pengertian masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Pemberdayaan sebagai Variabel Bebas (X)

Variabel bebas pada penelitian ini:

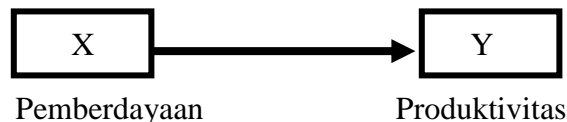
Pembedayaan adalah peningkatan peran yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya sehingga seorang guru merasa bahwa pekerjaannya adalah bermakna, merasa memiliki kompetensi, kewenangan, dan kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, kekuasaan dan akses terhadap pekerjaannya tersebut. Indikator-indikator untuk mengukur pemberdayaan, yaitu: *Meaning* atau *purpose*, *Competence*, *Competence* analog dengan *self-efficacy*, *Self-Determination*, dan *Impact*. Untuk mengukur indikator-indikator ini menggunakan Skala Lima Poin (*a Five-Point*) atau Skala Likert.

2. Produktivita ssebagaiVariabel Terikat (Y)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah:

Produktivitas adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan. Indikator-indikator untuk mengukur produktivitas, yaitu: *Quality*, *Quantity* dan Ketepatan waktu. Untuk mengukur indikator-indikator ini menggunakan Skala Lima Poin (*a Five-Point*) atau Skala Likert.

Desain Penelitian



Prosedur Pengumpulan Data

Jenis Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini digolongkan dalam satu jenis yaitu data primer yang dipergunakan untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti meliputi pemberdayaan dan produktivitas bagi Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Desa Jatikalang Kecamatan Prambon Sidoarjo.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu: penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang sudah dirancang terlebih dahulu dan diberikan kepada responden sebagai sampel yang sudah ditargetkan, yakni Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Desa Jatikalang Kecamatan Prambon Sidoarjo.

Teknik Penentuan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan .(Nazir, 1999:325). Dalam penelitian ini anggota populasi dari objek penelitian adalah seluruh Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Desa Jatikalang

Kecamatan Prambon Sidoarjo.

b. Sampel

Penelitian ini menggunakan Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan cara sensus, menurut Sugiono (2009:23) adalah penelitian yang dilakukan terhadap seluruh anggota populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Desa Jaticalang Kecamatan Prambon Sidoarjo.

Teknik Pengukuran

Dalam penelitian ini bahwa kuisioner sebagai instrumen pengumpulan data untuk mendapatkan hasil tanggapan dari responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari score 1, 2, 3, 4, dan 5 yang menjadi alternative pilihan jawaban.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen, Arikunto (2006: 168). Instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah. Menurut Indriantoro dan Supomo (2009:181), Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik, Arikunto (1996:168). Menurut Singarimbun (2006:140) menyatakan bahwa Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Analisis Regresi Linier

Adalah analisis tentang hubungan antara satu variable bebas dengan variable terikat. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana. Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisis adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi bentuk pengaruh pemberdayaan terhadap produktivitas.

b. Menentukan Koefisien Korelasi (r)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variable bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya peranan variable bebas pemberdayaan (X) secara parsial terhadap variable terikat (Y) pada produktivitas.

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dan t table dengan tingkat signifikan $t < 0.05$ (5%) dan pada tingkat derajat bebas $df = n - k - 1$.

Adapun kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variable pemberdayaan terhadap produktivitas.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti ada pengaruh yang signifikan variable pemberdayaan terhadap produktivitas.

b. Uji Determinan (r^2) / Koefisien Determinan

Koefisien determinan berganda atau *R square* (r^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas (X) pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan ke dalam model. Menurut Gujarati (2002:46) besarnya R^2/r^2 (koefisien determinasi) merupakan satuan besaran yang berhubungan erat tetapi secara konsep sangat berbeda dari R/r (koefisien korelasi), dimana R/r merupakan suatu ukuran tingkat hubungan antara dua variabel, dimana $r = \pm\sqrt{r^2}$.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil uji coba instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Variabel Pemberdayaan (X)

Untuk varibel pemberdayaan yang terdiri dari 10 butir pernyataan dapat dilihat secara lengkap pada halaman lampiran, dimana seluruhnya dinyatakan valid karena nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6.

Hasil uji reliabilitas angket pemberdayaan mempunyai tingkat koefisien reliabilitas sebesar 0,992. Dengan demikian angket ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi karena lebih dari 0,6

2) Variabel Produktivitas (Y)

Untuk varibel produktivitas yang terdiri dari 3 butir pernyataan dapat dilihat secara lengkap pada halaman lampiran, dimana seluruhnya dinyatakan valid karena nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6

Hasil uji reliabilitas angket pemberdayaan mempunyai tingkat koefisien reliabilitas sebesar 0,920. Dengan demikian angket ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi karena lebih dari 0,6

Tabel 1
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Pemberdayaan (X)	0,992	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,920	Reliabel

5.2. Hasil Analisis Regresi

Tabel 2
Data Koefisien Regresi Linier sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	Standardized Coefficients(Beta)	t _{hitung}	Sig
(Constant)	1,839	-	7,106	0,000
X	0,554	0,710	8,792	0,000
R	= 0,710			
R ²	= 0,504			
α	= 0,05			

Sumber: data diolah

Berdasarkan program komputer SPSS, diperoleh perhitungan nilai koefisien yang termuat diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,839 + 0,554X + e$$

1. Konstanta sebesar 1,839 menunjukkan bahwa jika pemberdayaan (X) = 0 atau tidak ada, maka kinerja akan sebesar 0,554.
2. Koefisien regresi untuk variabel (X) sebesar 0,554. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X mempunyai hubungan searah dengan (Y). Artinya apabila pemberdayaan (X) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya produktivitas sebesar 0,554. Sebaliknya jika pemberdayaan (X) turun sebesar satu-satuan akan diikuti dengan menurunnya produktivitas sebesar 0,554.
3. Nilai koefisien korelasi R dari persamaan regresi linier sederhana hasil perhitungan dengan program SPSS adalah sebesar 0.710. artinya terdapat keeratan hubungan yang kuat antara seluruh variabel bebas (X) dengan variabel tergantungnya (Y) hal ini disebabkan persamaan regresinya memiliki hubungan yang kuat yaitu di atas 0.05.
4. Dari hasil analisis data juga dapat diketahui bahwa koefisien determinasi atau *Rsquare* sebesar 0,504. Hal ini Berarti kontribusi variabel bebas yaitu pemberdayaan (X) adalah sebesar 50,4 % terhadap variabel terikat yakni pemberdayaan. Sedangkan sisanya sebesar 49,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi linier sederhana.

Pengaruh pemberdayaan terhadap produktivitas

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, maka diketahui nilai koefisien regresi dari variabel bebas memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel pemberdayaan (X) dengan produktivitas. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 50,4 % menunjukkan bahwa perubahan variabel

pemberdayaan yang dipengaruhi produktivitas. Sedangkan sisanya sebesar 49,6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pengusaha UMKM adalah dengan memberikan pemberdayaan secara tepat. Pemberdayaan sangat penting bagi pengusaha itu sendiri sebagai individu, karena besarnya pemberdayaan merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pengusaha itu sendiri. Begitu juga sebaliknya besar kecilnya pemberdayaan dapat mempengaruhi produktivitas pengusaha sektor UMKM.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa pemberdayaan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas (Y). Hal ini menunjukkan jika terjadi perubahan pada pemberdayaan akan menyebabkan perubahan terhadap produktivitas.

Permasalahan produktivitas pada dasarnya tidak dapat dilepaskan dari persoalan organisasi secara umum, sebab organisasi apapun tentunya terangkum dalam kaitan fungsi manajemen yang terdiri dari empat fungsi utama manajemen adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kegiatan (*actuating*), pengawasan (*controlling*).

Pemberdayaan pengusaha sektor UMKM yaitu: 1). Kebijakan pembudayaan dan pemberdayaan UMKM yang mengarah pada penciptaan lapangan pekerjaan baru. Perlu diberikan kegiatan pendampingan yang cukup kepadapara UMKM agar dapat mengembangkan usahanya dengan baik. 2). Merubah paradigma pola pikir dan mendorong pelaku usaha agar bersedia menekuni sektor informal, melalui kegiatan sosialisasi, pemberdayaan dan pembinaan yang intensif kepada pelaku UMKM potensial untuk dapat menciptakan lapangan pekerjaan sendiri sesuai dengan kemampuan, bakat, minat masing-masing untuk pengembangan kompetensi kewirausahaan. 3). Adanya model-model pendidikan dan pemberdayaan yang bersifat praktis implementatif. 4). Mendorong pemerintah daerah untuk menciptakan klaster-klaster usaha mikro/kecil (*home industry*) di kawasan desa/kelurahan yang disesuaikan dengan potensi sumberdaya yang ada di kawasan tersebut. 5). Penggalakan program aksi penciptaan dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal oleh semua pihak baik lembaga pemerintah maupun swasta, dengan mengerahkan semua unsur-unsur dan potensi yang ada di tingkat nasional maupun daerah. Dengan fokus pengembangan UMKM dengan kemudahan akses, modal, tempat usaha, penyediaan bahan baku, perijinan usaha (legalitas usaha) dan segala atribut yang diperlukan oleh pelaku UMKM pada akhirnya akan membuat produktivitas semakin baik.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan dapat tercermin dalam bentuk kerjasama yang saling menguntungkan, memiliki rasa tanggung jawab dan terbuka dalam menerima saran dan kritik yang positif untuk perbaikan kerja dimasa yang akan datang.

Berdasarkan penelitian ini ternyata pemberdayaan untuk pelaku usaha UMKM di desa Jatikalang Kecamatan Prambon di Sidoarjo sudah cukup memadai.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap produktivitas pelaku usaha Mikro Kecil dan Menengah di Desa Jatikalang Kecamatan Prambon Sidoarjo.

2. Terdapat pengaruh variabel lain diluar variabel yang berpengaruh terhadap penelitian ini.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor *brand equity*, *customer respons*, *service quality* dan lain-lain, ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, mengingat terdapat pengaruh yang besar dari variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.
2. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variable pemberdayaan pengaruhnya besar. Untuk itu pihak pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Desa Jaticalang Kecamatan Prambon Sidoarjo, diharapkan dapat memaksimalkan produktivitas sesuai dengan keahlian pelaku UMKM agar bias membawa kearah tujuan yang telah direncanakan.

Daftar Pustaka

- Appelbaum, S.H., Hebert D., and Leroux S. 1999. Empowerment: power, culture and leadership-a strategy or fad for the millennium?. *Journal of Workplace Learning: Employee Counseling Today*, vol 11(7), pp. 233-254. MCB University Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. cetakan ke-6, Badan Penerbit Universitas Malang.
- Husein, Umar. 2001. *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indrianto, Supomo, 2009. *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Malhotra, Naresh K. 2006. *Riset Pemasaran, Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Nasir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Cetakan Keempat, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Kreitner, R., and Kinicki A. 2000. *Perilaku organisasi*. Buku Satu. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006. *Metode Penelitian Dan Survei*, Cetakan Kedua, LP3ES, Jakarta.
- Spreitzer, G.M. 1995. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, vol. 38(5), pp. 1442-65.
- Spreitzer, G.M., De Janasz S.C., and Quinn R.E. 1997. Empowerment to lead: the role psychological empowerment in leadership. *Centre for Effective Organization*. pp. 1-18. Marshall School of Business, University of Southern California-Los Angeles.
- Spreitzer, G.M., Kizilos M.A., and Nason S.W. 1997. A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of Management*, vol. 23 (5): pp. 679-704.
- Sugiyono. 2009 . *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Penerbit CV. Alfabet.
- Thomas, K.W., and Velthouse B.A. 1990. Cognitive element of empowerment: an interpretative model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, vol. 15 (4): pp. 666-81.