

KINERJA KARYAWAN TIGA SUB-SEKTOR INDUSTRI KREATIF YANG DIPENGARUHI KEMAMPUAN DAN PERILAKU KERJA DI SURABAYA

Fachrudy Asj'ari

Email: fachrudy.asjari@yahoo.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Abstract

Background. This research intended to asses the ability and work behavior which must be performed by three sub-sector in creative industry in Surabaya connected with performance of the employee.

Method. This research was conducted at by three sub-sector in creative industry in Surabaya which covered 170 employee as respondent. This research by utilizing Regression, the technique was processed with SPSS program 23 to analyze some hypothesis.

The intercorrelations models between these variables in this study revealed that three hypothesis have significant correlation.

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

Key words. Ability, Work Behavior and Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kemampuan pelaku usaha di industri kreatif banyak melibatkan tenaga-tenaga muda dengan berbagai latar belakang profesional. Hal ini dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan kerja yang handal. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan bagian integral dari keseluruhan pengelolaan industri kreatif. Pemahaman tentang sumber daya manusia adalah aset utama pada industri kreatif.

Melihat pentingnya kemampuan ini, maka manajemen pada industri kreatif harus memperhatikan tentang kemampuan dan perilaku kerja karyawan industri kreatif. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan dapat melalui pendidikan formal dengan memberikan kesempatan mengikuti berbagai pelatihan dan seminar-seminar. Mengikuti pelatihan dan kegiatan seminar merupakan kegiatan yang sangat berguna dan dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan wawasan keilmuan terkini (Simamora, 2001: 180).

Kreitner and Kinicki (2000:273) menyatakan, perilaku sebagai anggota organisasi yang baik merupakan perilaku kerja yang melampaui tugas. Contohnya, bahasa

tubuh yang menyatakan membangun organisasi, ungkapan ketertarikan pribadi pada pekerjaan orang lain, saran-saran untuk perbaikan, melatih orang baru, penghargaan atas semangat dan perilaku menjaga tata tertib organisasi sesuai dengan aturan, perawatan terhadap peralatan organisasi, ketepatan waktu dan kehadiran yang jauh melampaui standar atau yang diberlakukan.

Pengusaha di bidang industri kreatif tentu akan menyukai para karyawan yang menunjukkan perilaku ini. Schein (1996:9) menyatakan tentang perilaku kerja sebagai berikut: *Human behavior is complex result of the purposes and perception of the current situation, and the assumption or belief in the situation and the people in the situation. On the turn those assumptions is based on the experience. In the past, culture norm and what being expected by other people theory.*

Perilaku manusia adalah hasil yang kompleks dari maksud dan persepsi mengenai situasi yang ada sekarang, dan asumsi-asumsi atau kepercayaan tentang situasi serta orang-orang yang berada dalam situasi itu. Pada gilirannya, asumsi-asumsi itu didasarkan atas pengalaman pada masa lalu, norma-norma kebudayaan dan apa yang diharapkan menurut ajaran orang lain. Selanjutnya, Steers (1995:151) menyatakan, perilaku kerja

merupakan rencana tindakan individu termasuk strategi karyawan dan usaha yang dilakukan. Perilaku pekerja menentukan hasil, seperti yang dikatakan oleh Gibson (1992:88), prestasi kerja atau kinerja merupakan hasil dari perilaku kerja. Kinerja tinggi dapat menghasilkan prestasi jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya, prestasi jangka panjang yang jelek pertumbuhan diri kurang berkembang.

Hasil yang dikehendaki dari perilaku pekerja adalah kinerja yang optimal. Di dalam organisasi variabel individu dan lingkungan berpengaruh tidak hanya pada perilaku tetapi juga pada kinerja. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja langsung diasosiasikan dengan tugas-tugas kerja yang perlu diselesaikan untuk mencapai tujuan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Kreitner *and* Kinicki (2000:272) menyatakan, perilaku manajer secara signifikan mempengaruhi kesediaan seorang karyawan untuk menampilkan perilaku anggota organisasi yang baik. Hubungan ini penting untuk diketahui karena perilaku anggota organisasi yang baik berhubungan secara positif dengan kinerja.

Kelly (1988) mengatakan bahwa bila pekerja dapat menjalankan *self management* maka pekerja tersebut dapat mengatur diri sendiri agar dapat menyelesaikan apa yang menjadi pekerjaannya dengan optimal, dengan tidak memerlukan pengawasan dari pihak lain, sehingga bekerja keras adalah merupakan kewajiban bukan merupakan suatu beban. Pekerja merasa sangat bersalah apabila di dalam menjalankan tugas terdapat berbagai kekeliruan. Demikian pula bila pekerja mempunyai keharusan untuk dapat mengembangkan kemampuan dirinya, untuk hal ini pekerja yang efektif dapat mengembangkan kemampuan diri merupakan hal yang tidak boleh dilalaikan atau kurang diperhatikan karena karyawan menyadari bahwa teknologi selalu berkembang.

Tujuan Khusus

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diketahui bahwa, Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan tiga sub sektor industri kreatif di Surabaya untuk menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi Asean). Surabaya sebagai kota nomor dua terbesar di Indonesia menjadi barometer bagi perkembangan dan

produktivitas industri kreatif. Keterampilan adalah salah satu modal dasar utama bagi manusia dalam menjaga *survive* nya. Secara faktual banyak orang menganggur atau belum mempunyai pekerjaan karena tidak mempunyai keterampilan yang memadai.

Podsakoff *and* McKenzie dalam Scotter (2000), perilaku kerja kontekstual yang meliputi: ketekunan, kerajinan, kepatuhan dan disiplin diri akan meningkatkan keefektifan tiap-tiap individu pegawai dan manajer serta akan meningkatkan keefektifan kelompok kerja, selanjutnya faktor-faktor tersebut akan menumbuhkan konteks psikologis dan dalam peranannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, tujuan khusus penelitian adalah:

- 1) Menganalisis bagaimana kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja tiga sub sektor industri kreatif di Surabaya
- 2) Menganalisis bagaimana kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja tiga sub sektor industri kreatif di Surabaya
- 3) Menganalisis bagaimana kemampuan dan perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja tiga sub sektor industri kreatif di Surabaya

Urgensi (keutamaan) Penelitian

Pendidikan sangat penting untuk mengukur tingkat pengetahuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan fungsinya. Artinya pendidikan dapat dijadikan sebagai dasar terhadap seseorang yang mempunyai kapabilitas dalam melaksanakan berbagai pekerjaan. Semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin bertambah pengetahuannya dan dapat meningkatkan kemampuan intelektualitasnya.

Pendidikan sangat erat kaitannya dengan kinerja. Menurut Robbins (2006: 52), kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan-kegiatan mental. Artinya kekuatan mental pada seseorang tergantung juga dari tingkat pendidikannya, meskipun untuk *skill* tidak tergantung pada tingkat pendidikan. Tingkat kekuatan mental seseorang akan berpengaruh pada insting, perilaku, dan pola pikir yang bermanfaat baik bagi sendiri maupun bagi orang lain. Untuk meningkatkan pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan formal dan pendidikan non formal.

Menurut Ivancevich *et al.* (2006:85), faktor-faktor perilaku kerja adalah keragaman,

kemampuan, keterampilan, tindakan dan sikap, yang nantinya juga akan berpengaruh pada produktivitas karyawan, kreativitas, dan kinerja. Hasil studi ini juga mendukung pendapat dari Rusbult *et al.* dalam Gupta (1991) yang menyatakan bahwa memberikan dorongan pada individu untuk mengarahkan perilaku kerjanya maka akan menyebabkan individu bekerja dan mendorong mereka untuk bekerja yang lebih bagus yang pada akhirnya ada ketertarikan untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian Prananta (2008) yang menyatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik perilaku kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku kerja mempunyai hubungan yang erat dengan prestasi kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa perilaku kerja karyawan yang semakin baik, pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Keinginan untuk berprestasi tercermin dari kemauan karyawan mengambil tugas yang dipertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya dan mereka melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif serta berusaha melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

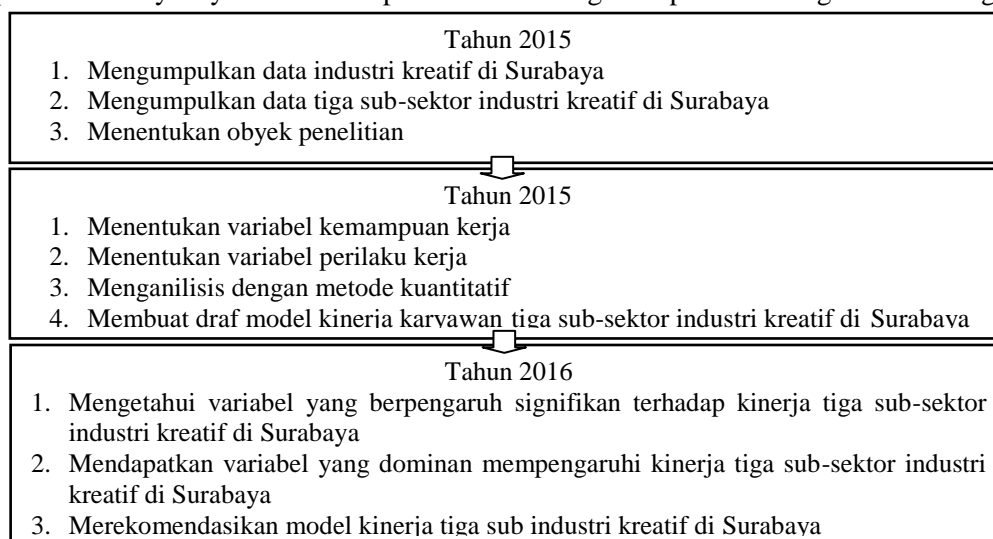
State of the art

Kolz, *et al.* (1998), yang didasarkan pada bukti empiris yang cukup menyatakan bahwa kemampuan adalah faktor penentu yang paling penting dari kinerja karyawan dan pengaruhnya stabil sepanjang waktu. Akan tetapi (Schneider 1977 dalam Chow 1986), berpendapat sebaliknya yaitu kemampuan

tidak diperlukan saat otomatisasi terjadi. Kemampuan individu tidak berarti saat rutinisasi oleh mesin telah terjadi. Berdasarkan penelitian Schneider (1977 dalam Chow 1986), maka kemampuan tetap akan dibutuhkan untuk mengoperasikan mesin, agar tidak sering terjadi *human error* yang berakibat fatal.

Faizin dan Winarsih (2008), hasil penelitian ini maknanya adalah tingkat pendidikan yang merupakan salah satu dari indikator kemampuan mempunyai hubungan arah yang positif dan signifikan antara variabel kemampuan dan kinerja karyawan. Studi ini menjustifikasi penelitian sebelumnya, yaitu pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya adalah mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan tiga sub sektor industri kreatif di Surabaya.

Perilaku kerja adalah adalah segala tindakan karyawan dalam organisasi yang dikategorikan ke dalam dua dimensi. Dimensi pertama adalah pekerja yang mampu berdiri sendiri, memiliki pemikiran kritis dan aktif dalam organisasi. Dimensi kedua adalah pekerja yang mempunyai perilaku ketergantungan, tidak berpikir kritis dan pasif dalam organisasi (Kelley, 1992). Artinya, bagaimana persepsi pimpinan terhadap segala tindakan karyawan dalam organisasi. Perilaku pekerja menentukan hasil. Mereka dapat menghasilkan prestasi jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya, prestasi jangka panjang yang jelek atau kurang berkembang. Perilaku dan hasil berlaku sebagai umpan balik bagi diri dan lingkungan.



Gambar 2.1 Roadmap Penelitian

Hasil yang dikehendaki dari perilaku pekerja adalah prestasi yang efektif. Di dalam organisasi variabel individu dan lingkungan berpengaruh tidak hanya pada perilaku tetapi juga pada prestasi kerja. Perilaku yang berhubungan dengan prestasi kerja langsung diasosiasikan dengan tugas-tugas kerja yang perlu diselesaikan untuk mencapai tujuan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Kreitner and Kinicki (2000:272) menyatakan, perilaku manajer secara signifikan mempengaruhi kesediaan seorang karyawan untuk menampilkan perilaku anggota organisasi yang baik. Hubungan ini penting untuk diketahui karena perilaku anggota organisasi yang baik berhubungan secara positif dengan prestasi kerja.

Beberapa penelitian tentang tiga subsektor industri kreatif di Surabaya dan penelitian yang akan dilakukan dalam *roadmap* penelitian pada halaman 14.

Dasar Teori Kemampuan Kerja

Robbins (2000: 46-48), *ability* (kemampuan), kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan merupakan tenaga daya kekuatan untuk melakukan suatu perbuatan. Kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek. Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*abilty*) adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan dan praktek digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

Lebih lanjut Robbins (2000:46-48) menyatakan bahwa Kemampuan terdiri dari dua faktor, yaitu:

1. Kemampuan intelektual (*Intellectual ability*), merupakan Kemampuan melakukan aktivitas secara mental.
2. Kemampuan fisik (*Physical ability*), merupakan Kemampuan melakukan aktivitas berdasarkan stamina kekuatan dan karakteristik fisik.

Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2004:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai

untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal, sehingga tujuan organisasi baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang akan dapat tercapai.

Pengertian Pengetahuan (*Knowledge*)

Berikut ini merupakan berbagai pengertian pengetahuan (*knowledge*). Menurut Robbins (2000: 46-48), pengetahuan merupakan struktur organisasi pengetahuan yang biasanya merupakan suatu fakta prosedur dimana jika dilakukan akan memenuhi kinerja yang mungkin. Sedangkan menurut Mangkunegara (2004:62), pengetahuan merupakan proses belajar manusia mengenai kebenaran atau jalan yang benar secara mudahnya mengetahui apa yang harus diketahui untuk dilakukan.

Jika disimpulkan maka pengetahuan (*knowledge*) diartikan sebagai dasar kebenaran atau fakta yang harus diketahui dan diterapkan dalam pekerjaan, sehingga dalam melakukan pekerjaan akan mencapai hasil yang optimal. Jika optimal, maka pengetahuan tersebut akan meningkat dan berguna baik untuk diri karyawan maupun organisasi.

Robbins (2000: 46-48) membagi *knowledge* menjadi dua bagian yang saling berhubungan, yaitu:

1. *Theoretical Knowledge*

Pengetahuan dasar yang dimiliki karyawan seperti prosedur bekerja, moto dan misi perusahaan serta tugas dan tanggung jawab, informasi-informasi lainnya yang diperlukan dan yang diperoleh baik secara formal (sekolah, universitas) maupun dari non formal (pengalaman-pengalaman)

2. *Practical Knowledge*

Pengetahuan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk memahami bagaimana dan kapan karyawan bersikap dan bertindak dalam menghadapi berbagai masalah dan penerapan prosedur kerja berdasarkan dari pengetahuan secara teori maupun dari pengalaman-pengalaman yang telah terjadi.

Pengertian Ketrampilan (*Skill*)

Robbins (2000:46-48) ketrampilan merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung

pada aktivitas psikomotor. Selain itu pengertian menurut Mangkunegara (2000: 73) *skill* merupakan kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Agar *skill* atau keahlian dapat ditingkatkan, secara terus-menerus harus di aplikasikan atau dipraktekkan.

Iverson (2001: 133) menambahkan bahwa selain *training* yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan ketrampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat. Jika disimpulkan maka ketrampilan (*skill*) berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*).

Selanjutnya Robbins (2000:494-495) menyatakan bahwa ketrampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. *Basic literacy skill*

Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.

2. *Technical skill*

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.

3. *Interpersonal skill*

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

4. *Problem solving*

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

Dari uraian di atas indikator-indikator yang akan di analisis dalam variabel kemampuan pada penelitian ini akan disesuaikan dengan objek penelitian. Indikator-indikatornya yaitu: *Practical Knowledge, Theoretical Knowledge, Technical*

skill, Interpersonal skill, Problem solving, Basic literacy skill.

Perilaku Pekerja

Perilaku adalah sikap dan tindakan atau semua yang dilakukan manusia, misalnya bekerja dengan giat atau malas, sedangkan perilaku individu dalam organisasi adalah sikap dan tindakan (tingkah laku) seorang manusia (individu) dalam organisasi sebagai ungkapan dari kepribadian, persepsi dan sikap jiwanya, dimana berpengaruh terhadap prestasi (kinerja) dirinya dan organisasinya (Muhyi, 1999). Davis *et al.* yang dikutip oleh Muhyi (1999) menjelaskan prinsip-prinsip dasar manusia berperilaku, antara lain: 1. Manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya tidak sama; 2. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda; 3. Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak; 4. Seorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya; 5. Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang (*affective*); 6. Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.

Dalam pandangan ahli lainnya bahwa perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Hal ini berarti bahwa seorang individu dengan lingkungannya menentukan perilaku keduanya secara langsung (Thoha, 1999:35). Demikian pula seperti yang dikatakan oleh Siagian (1985:44) bahwa terdapat beberapa faktor pembentuk perilaku manusia diantaranya adalah faktor genetik, faktor-faktor lingkungan dan faktor pendidikan.

Beberapa pendapat tersebut agak berbeda dengan pendapat yang disampaikan oleh Schein (1996:9) menyatakan bahwa: "*Human behavior is complex result of the purposes and perception of the current situation, and the assumption or belief in the situation and the people in the situation. On the turn those assumptions is based on the experience in the past, culture norm and what being expected by other people theory.*"

Menurut Griffiths dalam Maulana (2012:56) ada beberapa indikator untuk mengetahui perilaku kerja yaitu hubungan sosial (*Social relationships*), keahlian kejuruan (*vocational skill*), motivasi kerja

(*Work motivation*), Inisiatif-percaya diri (*Initiative-confidence*).

Dari pengertian tersebut maka perbedaan yang disampaikan oleh Schein terletak pada perilaku yang dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar manusia, bukan faktor dari dalam diri manusia. Walaupun mempelajari perilaku terasa agak rumit namun melalui pemahaman perilaku manusia justru merupakan pangkal tolak dapat memahami bagaimana suatu organisasi dapat berfungsi.

Kinerja

Kriteria kinerja menurut Gomes (2001:142) mengemukakan beberapa tipe kriteria performansi kerja yang didasarkan atas deskripsi perilaku yang spesifik yaitu:

1. *Quantity of work*, jaminan hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativitas*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperative*, kesediaan untuk bekerja

sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas.
7. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan-tamahan, dan intergiritas pribadi.

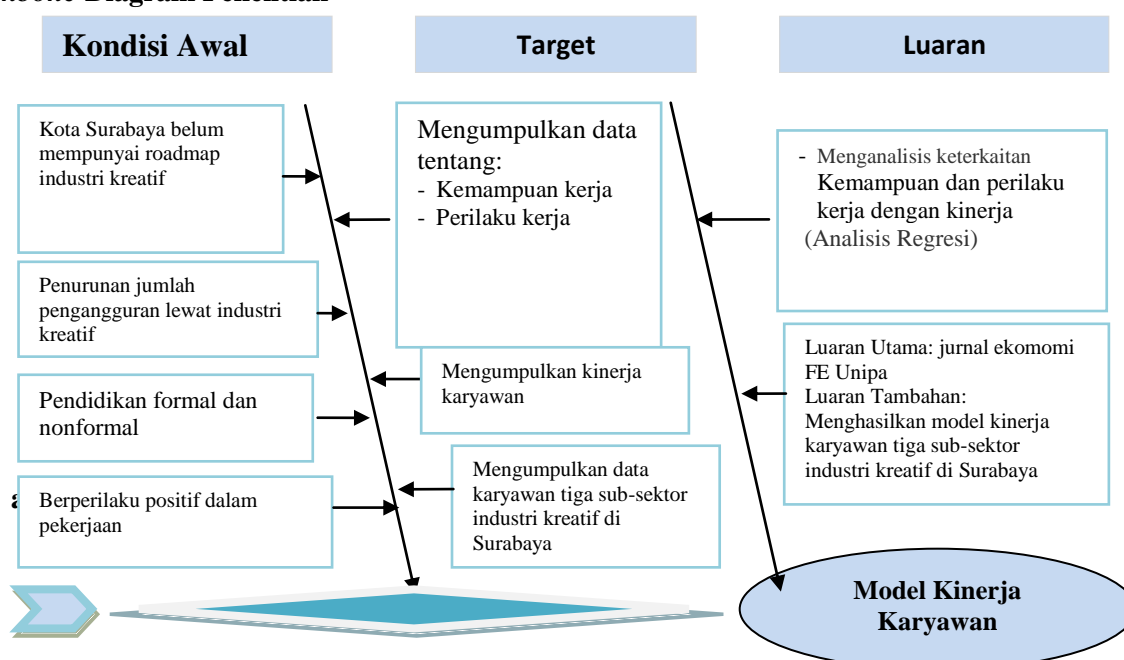
Industri Kreatif

Menurut Instruksi Presiden No. 6 Tahun 2009 tentang dukungan pengembangan ekonomi kreatif, sehingga akan berpengaruh secara nyata terhadap pemulihan ekonomi Nasional. Ekonomi kreatif merupakan sebuah konsep ekonomi era baru yang mengintensifkan informasi dan kreatifitas dengan mengandalkan ide dan pengetahuan dari sumber daya manusia sebagai faktor produksi utama dalam kegiatan ekonominya (Ibrahim dkk, 2013).

Sub-sektor yang merupakan industri berbasis kreativitas di Indonesia berdasarkan pemetaan industri kreatif yang telah dilakukan oleh Departemen Perdagangan Republik Indonesia adalah; Periklanan, Arsitektur, Pasar Barang Seni, Kerajinan, Desain, Fesyen, Video, Film dan Fotografi, Permainan Interaktif, Musik, Seni Pertunjukan, Penerbitan dan Percetakan, Layanan Komputer dan Piranti Lunak, Televisi dan Radio, Riset dan Pengembangan.

METODE PENELITIAN

Fishbone Diagram Penelitian



Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi eksplanatif, ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan ke dalam metode kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu kemampuan, perilaku kerja dan variabel terikat yaitu kinerja.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan tiga sub-sektor industri kreatif.

Teknik pengambilan sampel untuk ke tiga kelompok responden tersebut adalah *proportional random sampling*.

Berdasarkan pendapat tersebut, dalam penelitian ini jumlah indikatornya adalah 18 dikali 10 sama dengan 180. Jadi jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 180 responden. Untuk jelasnya daftar sebaran jumlah responden pada masing-masing sub-sektor dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel. Penetapan Sampel Sub-Sektor Industri Kreatif

No	Sub Sektor	Populasi (Perusahaan)	Sampel (Karyawan)
1	Musik	19	38
2	Desain	37	72
3	Layanan komputer dan piranti lunak	35	70
	Jumlah	91	180

Metode Analisis

Tahap-tahap analisa data pada masing-masing tahun adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian Tahap Pertama:
Mengidentifikasi kinerja karyawan tiga subsektor industri kreatif melalui implementasi kemampuan dan perilaku kerja. Data diperoleh melalui *survey*, dokumentasi, dan memberikan kuesioner kepada responden dan selanjutnya dianalisis menggunakan statistik deskriptif kuantitatif.
- 2) Persepsi responden terhadap kemampuan dan perilaku kerja diperoleh melalui penelitian kondisi awal analisis. Prediksi kinerja tiga sub sektor industri kreatif masa depan dapat diukur melalui simulasi penyelesaian masalah kelompok responden tiga sub sektor industri kreatif. Seluruh tahap pemodelan, simulasi model,

sampai dengan validasi model dilakukan dengan *software* SPSS.

Rancangan Model

Hasil akhir dari penelitian ini adalah membuat rancangan model kinerja karyawan tiga sub sektor industri kreatif di Surabaya. Hasil analisis yang sudah didapatkan tentang kemampuan dan perilaku kerja berupa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tiga sub sektor industri kreatif digunakan sebagai dasar membuat rancangan model tiga komponen yaitu: pemerintah, swasta dan akademisi. Luaran hasil penelitian ini akan dipublikasikan dalam jurnal Fakultas ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya atau jurnal Nasional Terakreditasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinearitas

Tabel 5.1
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kemampuan (X1)	0.899	1.113
Perilaku kerja (X2)	0.899	1.113

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan output pada *coefficients* model dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan

adanya gejala multikolinearitas, karena nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisita

Tabel 5.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Kemampuan (X1)	0.318	0.05	Homokedastisitas
Perilaku kerja (X2)	1.000	0.05	Homokedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *rang spearman* terlihat bahwa nilai probabilitas > 0,05. Hal ini terlihat bahwa nilai probabilitas > 0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda ditujukan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 5.3
Koefisien Regresi, Uji t, Uji F dan R²

Variabel	B	t	Sig
Konstanta (a)	1.548	4.668	0.000
Kemampuan	0.169	2.028	0.044
Perilaku kerja	0.384	7.253	0.000
		F = 36.771	0.000
		e = 0.35947	
		R ² = 0.306	

Sumber : Data primer diolah, 2016

Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

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

Maka dari tabel 4.2 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 1.548 + 0.169X_1 + 0.384X_2 + 0.35947$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 1.548 artinya kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya akan bernilai sebesar 0.628 jika variabel kemampuan kerja (X₁)

dan perilaku kerja (X₂) tidak ikut mempengaruhi kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya. Dengan kata lain, jika semua variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya (Y) akan bernilai 1.548.

- Koefisien regresi X₁ = 0.169 artinya setiap peningkatan (penambahan) 1% variabel kemampuan kerja (X₁) akan

meningkatkan kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya (Y) sebesar 0.169. Dengan asumsi variabel perilaku kerja (X_2) konstan. Jika variabel kemampuan kerja (X_1) ada kecenderungan meningkat, maka kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya (Y) akan meningkat. Jika variabel kemampuan kerja (X_1) kecenderungan menurun, maka kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya (Y) juga akan menurun.

- c. Koefisien regresi $X_2 = 0.384$ artinya setiap peningkatan (penambahan) 1% variabel perilaku kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya (Y) sebesar 0.356. Dengan asumsi variabel kemampuan kerja (X_1) konstan. Jika variabel perilaku kerja (X_2) ada kecenderungan meningkat, maka kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya akan meningkat. Jika sub variabel perilaku kerja (X_2) kecenderungan menurun, maka kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya (Y) juga akan menurun.
- d. *Error term* (e) = 0.35947 artinya setiap peningkatan (penambahan) akan kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya (Y) selain dipengaruhi oleh kecenderungan meningkat atau menurunnya variabel kemampuan kerja (X_1) dan perilaku kerja (X_2) ternyata dipengaruhi oleh variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya (Y) sebesar 0.35947 variabel lain yang dimaksudkan adalah variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini.

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bagaimana pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1) dan perilaku kerja (X_2) terhadap

variabel kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya (Y). Pengaruh positif menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X_1) dan perilaku kerja (X_2) akan searah dengan perubahan variabel kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya (Y). Sedangkan *error term* termasuk dalam variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya (Y), namun belum ikut dibahas atau disinggung kepastiannya dalam penelitian sebagai pengaruh kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya.

Uji Hipotesis

a. Hipotesis Pertama dan kedua (Uji t)

Variabel kemampuan kerja (X_1) dan perilaku kerja (X_2) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya (Y).

b. Hipotesis ketiga (Uji F)

Variabel kemampuan kerja (X_1) dan perilaku kerja (X_2) terbukti secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.306 atau 30.6%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan efektif variabel kemampuan kerja (X_1) dan perilaku kerja (X_2) terhadap karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya (Y) sebesar 30.6%, sedangkan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti atau yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini sebesar 69.4%. Ini terjadi karena variabel *independent* yang terdiri dari kemampuan kerja (X_1) dan perilaku kerja (X_2) belum mampu menggambarkan pengaruhnya terhadap variabel *dependent* yaitu *kinerja* karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya (Y).

Sehingga ada penambahan variabel-variabel *independent* di luar 2 variabel yang diteliti bisa lebih mampu menggambarkan pengaruh terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya (Y).

Pengaruh kemampuan kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka diketahui nilai koefisien regresi dari variabel bebas memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel kemampuan kerja dan perilaku kerja (X) dengan kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 30.6%, menunjukkan bahwa perubahan variabel kemampuan kerja dan perilaku kerja yang dipengaruhi kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 69.4%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya adalah dengan memberikan kemampuan kerja dan perilaku kerja secara tepat. Kemampuan kerja dan perilaku kerja sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kemampuan kerja dan perilaku kerja merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Begitu juga sebaliknya besar kecilnya kemampuan kerja dan perilaku kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa kemampuan kerja dan perilaku kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan jika terjadi perubahan pada kemampuan kerja dan perilaku kerja akan menyebabkan perubahan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian ini ternyata kemampuan kerja dan perilaku kerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya sudah cukup memadai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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

1. Terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya.
2. Terdapat pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya.
3. Terdapat pengaruh kemampuan dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya.
4. 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 *organizational citizenship behavior*, *intellectual capital*, *social capital* 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 diikuti sertakan dalam penelitian ini.
2. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel kemampuan dan perilaku kerja pengaruhnya cukup memadai. Untuk itu pihak perusahaan diharapkan dapat memaksimalkan kemampuan dan perilaku kerja sesuai dengan kearah tujuan yang telah direncanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfah, Delita Otafiani, Irwansyah, Mirza dan Caesarina, Irin, 2014. *Kajian Pengembangan Kawasan Pasar Untuk Meningkatkan Ekonomi kreatif dan Pariwisata*. (Studi Kasus Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh). Jurnal Teknik Sipil Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.

- Badan Pusat Statistik (BPS), 2013. *Data tentang Pendapatan Ekonomi Kreatif*. Jakarta: Indonesia.
- Chow, L., Siu, 1986, *Automatic detection, consistent mapping, and training Originally*.
<http://cogprints.org/2959/1/Automaticity.pdf>.
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modeling*. Semarang: Dalam Penelitian Manajemen BPUNIP.
- Gibson, James L., James H, Donnelly Jr. and Ivancevich, John M., 1997. *Organisasi Dan Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia, diterjemahkan: Wahid, Djoerban. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, Faustino, Cardoso, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Yogyakarta: Andi Offset.
- Gress and Preffer, Jeffrey, 1995. *Behavior and in Organization an Experimental Approach*. Richard D. Irwin, Inc.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard, 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi: Penggunaan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: Penerbit, Erlangga.
- Ibrahim, Helda, Amanah, Siti, Gani, Darwis S., dan Purnaningsih, Ninuk, 2013. Analisis Keberlanjutan Usaha Pengrajin Ekonomi Kreatif Kerajinan Sutra Di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Teknologi Industri Pertanian*. Univ. Islam Makasar, Pp 210-219.
- Ivancevich, John M Gibson, James L., and James H. Donnelly Jr., 2006. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi kedelapan jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Iverson, R.D., and Roy, P., 2001, 'A Causal Model of Behavioral Commitment: Evidence Roma Study of Australian Blue-collar Employees'. *Journal of Management*. 20, 1, 15-41.
- Kelly, Robert, 1988. In Praise of Followers. *A Harvard Bussines Review Paperback*.
- Kementrian perdagangan, 2008. *Rencana pengembangan ekonomi kreatif 2025*. Jakarta: Indonesia.
- Kolz, Arno, R., Lynn, A. Mc Farland and Stanley B. Silverman, 1998, Cognitive Ability and Job Experience as Predictor of Work Performance, *The Journal of Psychology*, 132(5), 1998, 539-548.
- Kossen, 1991. *The Huan Side of Organization Behavior*, Fifth edition, New York Harper Collins Inc.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo, 2000. *Organizational Behavior*. 3th Edition. USA: Richard D. Irwin Inc.
- Mangkunegara, A.A., Anwar, Peabel, 2004, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhyi, Achmad, 1999, *Teori Dan Perilaku Organisasi terbitan kedua*, Penerbit UMM Press, Malang.
- Musriha, 2010. *Pengaruh Perilaku Pekerja, Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Dan Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Rokok Kretek Di Jawa Tengah*. Disertasi Program Pascasarjana Unair Surabaya.
- Otafiani, Elita, Mirza, Arfah, Caesarina, dan Irwansyah Irin, 2014. Kajian Pengembangan Kawasan Pasar Untuk Meningkatkan Ekonomi kreatif Dan Pariwisata (Studi Kasus Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh). *Jurnal Teknik Sipil Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, pp 38-47.
- Robbins, P., Stephen, 2000. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid : 1 dan 2*. Jakarta: Prehalindo.
- Schein, E.H., 1996. *Culture: The Missing Concept in Organization Studies*.

- Administrative Science Quarterly, 41: 229-240.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Cv. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian Sondang P, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simatupang, T.R., 2007. *Ekonomi kreatif: Menuju era kompetisi dan persaingan usaha ekonomi gelombang IV*. Institut Teknologi Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan ke-1. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Thoha, Miftah. (1993). *Pembinaan Organisasi: Proses Diagnose dan Intervensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2012. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Rsud Ibnu Sina Kabupaten Gresik*. Disertasi Program Pascasarjana Unair Surabaya.