

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRESTASI USAHA KECIL MENENGAH (UKM)
Di SUMATERA BARAT**

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

Oleh :

KHARISMA PERDANA PUTRA
BP. 06 152 090



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2011**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Usaha Kecil Menengah	10
2.2 Gaya Kepemimpinan	12
2.2.1 Komponen - Komponen Gaya Kepemimpinan	14
2.2.1.1 Participant Leadership.....	14
2.2.1.2 Supportive Leadership.....	16
2.2.1.3 Instrumental Leadership.....	17
2.3 Prestasi Usaha	18
2.3.1 Pengertian Prestasi Usaha	18
2.3.2 Pengukuran Prestasi Usaha	18
2.4 Penelitian Terdahulu	24
2.5 Kerangka Pemikiran	25
2.6 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel	27

3.2.1	Populasi	27
3.2.2	Sampel	28
3.3	Teknik Pengambilan Sampel	29
3.4	Data yang Digunakan	30
3.4.1	Data Primer	30
3.4.2	Data Sekunder	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data	30
3.6	Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	32
3.7	Instrumen Penelitian	33
3.8	Metode Analisis Data	34
3.8.1	Uji Validitas (<i>Test of Validitas</i>)	34
3.8.2	Uji Reliabilitas (<i>Test of Reliabilitas</i>)	35
3.8.3	Teknik Analisis Data	35
3.8.4	Analisis Deskriptif	36
3.8.5	Analisa Regresi Linier Berganda	36
3.9	Pengujian Hipotesis	37

BAB IV GAMBARAN UMUM USAHA KECIL MENENGAH DI SUMATERA BARAT

4.1	Pengertian Usaha Kecil Menengah	39
4.2	Karakteristik Usaha Kecil dan Menengah	42
4.3	Kekuatan dan Kelemahan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.	43
4.4	Pengembangan dan Pemberdayaan Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia	46
4.5	Klasifikasi dan Tipe UKM di Sumatera Barat	48

BAB V PEMBAHASAN

5.1	Analisis Deskriptif	50
5.1.1	Responden Berdasarkan Umur	50
5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
5.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
5.1.4	Responden Berdasarkan Pendapatan	52
5.1.5	Responden Berdasarkan Alasan Berwirausaha	53

5.1.6	Karakteristik Responden berdasarkan Umur UKM.....	54
5.1.7	Karakteristik Responden berdasarkan Klasifikasi dan Tipe UKM.....	54
5.2	Gambaran Umum Jawaban Responden (Gaya Kepemimpinan)	56
5.2.1	Participant Leadership	56
5.2.2	Supportive Leadership.....	57
5.2.3	Instrumental Leadership	58
5.2.4	Prestasi UKM	59
5.3	Analisis Data.....	60
5.3.1	Uji Validitas.....	60
5.3.2	Uji Reliabilitas.....	61
5.4	Analisa Regresi Linier Berganda.....	62
5.5	Hasil Pengujian Hipotesis.....	65
5.5.1	Uji T (Uji Parsial).....	65
5.5.1.1	Pengaruh Participant Leadership terhadap Prestasi UKM.....	65
5.5.1.2	Pengaruh Supportive Leadership terhadap Prestasi UKM.....	67
5.5.1.3	Pengaruh Instrumental Leadership terhadap Prestasi UKM.....	68
5.5.2	Uji F.....	69
5.6	Implikasi Penelitian	70
5.6.1	Implikasi Teori	70
5.6.2	Implikasi Manajerial.....	71

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan.....	73
6.2	Keterbatasan Penelitian	74
6.3	Saran	75

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penyebaran UKM di Sumatera Barat Tahun 2005 (unit).....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Penyebaran UKM di Sumatera Barat Tahun 2005 (unit).....	28
Tabel 3.2	Dasar Pembagian Sampel UKM di Sumatera Barat Tahun 2005 ..	29
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Penelitian	32
Tabel 4.1	Klasifikasi dan Tipe UKM tersebar di Sumatera Barat Tahun 2005.....	48
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Kelompok Umur	50
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Pendapatan.....	52
Tabel 5.5	Responden berdasarkan Alasan Berwirausaha.....	53
Tabel 5.6	Responden berdasarkan Umur UKM.....	54
Tabel 5.7	Karakteristik responden berdasarkan Klasifikasi dan Tipe UKM .	55
Tabel 5.8	Gambaran Umum Responden Mengenai Participant Leadership ..	56
Tabel 5.9	Gambaran Umum Responden Mengenai Supportive Leadership ..	57
Tabel 5.10	Gambaran Umum Responden Mengenai Instrumental Leadership	58
Tabel 5.11	Gambaran Umum Responden Mengenai Prestasi Usaha.....	59
Tabel 5.12	Hasil Rangkuman Uji Validitas.....	60
Tabel 5.13	Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 5.14	Hasil Rangkuman Analisis Regresi Linear Berganda	62
Tabel 5.15	Hasil Uji R dan Uji R ²	64
Tabel 5.16	Hasil Analisa Uji T.....	65
Tabel 5.17	Hasil Analisa Uji F.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
-------------------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan salah satu bagian terpenting dari perekonomian suatu negara, tidak terkecuali Indonesia. Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki kesempatan yang sangat luas dalam meningkatkan pemberdayaan ekonomi secara terpadu yang bisa diwujudkan dalam kerjasama bisnis dan perdagangan, karena UKM telah terbukti memiliki kekuatan walaupun krisis telah menempa dan menghimpitnya. UKM memiliki potensi untuk menjadi sebuah kekuatan baru perekonomian Indonesia. Pertumbuhan ekonomi selama masa krisis ini merupakan kontribusi dari sektor usaha kecil. Pasca kehancuran konglomerasi di Indonesia, kini saatnya usaha kecil dan menengah mengambil peran lebih banyak dalam percaturan bisnis dan perdagangan dalam menunjang perekonomian Indonesia. UKM terbukti memiliki daya tahan dan mampu menjadi penyangga perekonomian bangsa. Salah satu alasan mengapa UKM memiliki ketahanan dalam menghadapi krisis adalah karena struktur modal dari UKM sekitar 73% berasal dari modal sendiri, 4% (Bank Swasta), 11% (Bank Pemerintah), dan 3% (pemasok) (Limberg,1990).

Garis Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999-2004 telah menempatkan usaha kecil, usaha tradisional dan golongan ekonomi lemah sebagai sektor strategis yang perlu diberdayakan. Dalam ketetapan MPR berdasarkan hasil Sidang Istimewa MPR 1999 mengenai politik ekonomi, dalam rangka demokrasi ekonomi secara tegas

dinyatakan bahwa usaha kecil dan menengah merupakan pilar utama pembangunan ekonomi nasional yang harus diberi kesempatan (Kaballu dan Kameo, 2001).

UKM (Usaha Kecil dan Menengah) memiliki dan membawa dampak positif bagi perekonomian Indonesia. Secara umum peranan UKM adalah sebagai penyedia lapangan kerja, pemerataan pendapatan melalui kesempatan berusaha, pengembangan daerah pedesaan, menyeimbangkan pembangunan antar daerah (Tambunan, 2000) serta meningkatkan investasi dan mengembangkan jiwa kewirausahaan. Peranan keberadaan UKM dalam menopang perekonomian nasional sungguh besar dalam upaya mendorong peningkatan taraf hidup masyarakat (Tambunan, 2000) serta penciptaan stabilitas nasional antara lain dalam hal :

1. Penciptaan dan pemerataan kesempatan kerja
2. Peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat
3. Mengurangi tingkat pengangguran karena dapat menampung sejumlah tenaga kerja
4. Menurunkan tingkat inflasi dengan semakin banyak produk yang tersedia
5. Sebagai pembawa inovasi dibidang ekonomi dan sarana pengembangan social budaya suatu wilayah.

Dari data BPS dan Kementrian Koperasi dan PKM, Kontribusi UKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) tahun 2003 mencapai nilai Rp. 1.013,5 triliun atau sebesar 56,7% dari total PDB Nasional, nilai ini meningkat pada tahun 2004 mencapai nilai Rp.1.135,8 triliun, dengan pertumbuhan mencapai 5,45% terhadap tahun 2003 dimana laju pertumbuhannya bergerak lebih tinggi dibandingkan dengan

total PDB Nasional. Nilai PDB Total UKM pada tahun 2005 atas dasar harga berlaku adalah Rp. 1.480,002 triliun. Jumlah unit usaha UKM di Indonesia pada tahun 2004 adalah sebesar 43,22 juta, naik sebesar 1,61% terhadap tahun sebelumnya. Tahun 2005 jumlah unit usaha UKM adalah sebesar 44,69 juta. Sementara jumlah tenaga kerja yang bekerja di sector UKM pada tahun 2004 adalah sebanyak 79,06 juta pekerja. Dilihat dari kemampuan UMKM dalam memberikan kontribusi besar terhadap PDB Nasional dan mampu menyerap banyak tenaga kerja, membuat UMKM menjadi berperan sangat penting dalam memajukan perekonomian Nasional khususnya sektor riil.

Berdasarkan survey terbaru The Hongkong and Shanghai Banking Corporation Limited (HSBC) yang melibatkan 30 pebisnis skala kecil menengah, sekitar 77% responden berencana mempertahankan posisi, dan 15% berencana menambah tenaga kerja. Survei oleh HSBC berjudul Emerging Markets Small Business Confidence Monitor menunjukkan 92% UKM di Indonesia berpandangan positif dalam hal penambahan tenaga kerja pada tahun ini (Bisnis Indonesia).

Begitu pula dengan perkembangan Usaha Kecil dan Menengah di Sumatera Barat, data yang didapat dari Dinas Koperindag Padang terdapat 1216 UKM yang tersebar di Sumatera Barat. Berikut tabel penyebaran UKM di Sumatera Barat tahun 2005:

Tabel 1.1. Penyebaran UKM di Sumatera Barat

Tahun 2005 (unit)

No	Daerah	Jumlah UMKM
1	Bukittinggi	370
2	Pariaman	275
3	Payakumbuh	130
4	Solok	110
5	Sijunjung	95
6	Painan	74
7	Pasaman	52
8	Padang	52
9	Dharmasraya	28
	Total	1216

Sumber Data : Company Profile 33 Sentra UKM

Dari tabel dapat diketahui bahwa jumlah UKM di Sumatera Barat pada tahun 2005 tercatat sebanyak 1216 UKM meliputi Bukittinggi (370 UKM), Pariaman (275 UKM), Payakumbuh (130 UKM), Solok (110 UKM), Sijunjung (95 UKM), Painan (74 UKM), Pasaman (52 UKM), Padang (52 UKM), dan Dharmasraya (28 UKM).

Dalam penelitian ini, peneliti meranking jumlah UKM berdasarkan dari jumlah UKM yang terbanyak di Sumatera Barat. Kemudian mengambil empat daerah terbanyak terdapat UKM di Sumatera Barat. Hal ini dilakukan karena empat daerah tersebut sudah mewakili jumlah UKM yang tersebar di Sumatera Barat.

Melihat besarnya jumlah unit pelaku ekonomi dan kemampuannya dalam menyerap tenaga kerja, maka UKM layak mendapat perhatian khusus. Berkembangnya UKM akan memperkuat struktur ekonomi domestik karena terserapnya angkatan kerja dalam lapangan kerja akan meningkatkan daya beli

masyarakat yang pada gilirannya akan memperbesar tingkat permintaan, permintaan yang tinggi akan mendorong pertumbuhan investasi.

Namun demikian pengembangan UKM harus disertai dengan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam berbagai aspek. Salah satu hasil survei menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pengusaha UKM di Indonesia adalah SLTA (44,1%), D-3 (7,4%), dan S-1 (17,9%) dan sisa di bawah SLTA (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan,2010). Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan UKM di Indonesia relatif rendah. Pengembangan SDM harus dilakukan tidak hanya kepada UKM sebagai pemilik usaha, tetapi juga para pekerjanya.

Disamping itu pembangunan SDM belum menunjukkan hasil yang menggembirakan (Jurnal Spirit Publik Vol 2,2006), indeks pembangunan SDM dan Human Development Indeks (HDI) Indonesia tahun 1993 menempati urutan ke-98 (UNDP,1993). Pada tahun 2003 Indonesia menempati urutan 112 dari 174 negara (UNDP,2004). Peringkat ini lebih rendah dibandingkan dengan indeks pembangunan SDM negara-negara tetangga. Padahal menurut Harefa (2000), keberhasilan wirausaha bukan karena uang tetapi karena kualitas sumber daya manusia nya, antara lain adanya ide cemerlang dan impian ataupun kreativitas.

Kasali (2010) mengatakan bahwa untuk membangun kewirausahaan yang terpenting adalah mindset atau cara berfikir positif. Pebisnis harus percaya diri karena selalu berhadapan dengan ketidakpastian, sindroma formalitas, tidak akan berhasil dan sejenisnya harus segera dilepaskan karena akan menghambat jiwa wirausaha. Hal ini menunjukkan kelemahan UKM terletak pada sikap berwirausaha dan kemampuan

berusaha. Artinya, rendahnya kinerja UKM disebabkan oleh tidak adanya nilai – nilai positif yang dimiliki serta rendahnya kemampuan berusaha.

Hal ini didukung oleh penelitian Matsuno, Menzer dan Ozsomer (2002) yang menjelaskan bahwa kinerja UKM tergantung pada faktor sikap entrepreneur dan kemampuan mengelola berusaha. Lebih lanjut dijelaskan oleh Matsuno dkk, (2002) kemampuan berusaha antara lain memperhatikan faktor kemampuan berusaha dalam mendapatkan, menciptakan barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan konsumen sebagai salah satu faktor penting dalam memenangkan persaingan. Namun demikian, belum lagi memperhatikan berkaitan dengan mengarahkan, mengkoordinir, dan mempengaruhi bawahan atau sering kita sebut gaya kepemimpinan, menuju pencapaian tujuan organisasi.

Karena penulis tertarik dengan masalah yang dihadapi tersebut, maka penulis memberi judul skripsi ini **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Usaha Kecil Menengah (UKM) di Sumatera Barat”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat diatas, penulis mengemukakan beberapa permasalahan penelitian :

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari participant leadership, supportive leadership, dan instrumental leadership terhadap prestasi UKM.
2. Variabel gaya kepemimpinan manakah yang paling dominan mempengaruhi prestasi UKM.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (participant leadership, supportive leadership, dan instrumental leadership) terhadap prestasi UKM.
2. Untuk menguji variabel gaya kepemimpinan yang paling dominan mempengaruhi prestasi UKM.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan :

1. Dapat memberikan manfaat dalam hal pengembangan ilmu ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia, melalui pendekatan dan metode-metode yang digunakan, terutama gaya kepemimpinan dan prestasi UKM.
2. Dapat membantu pihak UKM dalam memperhatikan bagaimana meningkatkan gaya kepemimpinan dan prestasi UKM.
3. Sebagai tambahan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mencegah terjadinya perluasan pembahasan dan kerancuan pembahasan, maka penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas hanya untuk meneliti bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan (participant leadership, supportive leadership, dan instrumental leadership) terhadap prestasi Usaha Kecil Menengah (UKM). Penelitian ini dilakukan di Sumatera Barat, dengan objek penelitian adalah Usaha Kecil Menengah (UKM) yang terdapat di Sumatera Barat. Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil empat daerah yang paling banyak terdapat UKM, hal ini

dilakukan karena empat daerah tersebut sudah mewakili jumlah UKM yang tersebar di Sumatera Barat. Empat daerah tersebut meliputi Bukittinggi, Pariaman, Payakumbuh, dan Solok.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari 6 bab yang saling berkaitan, bab-bab tersebut terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai masalah yang melatar belakangi penelitian, rumusan masalahnya, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan landasan teori yang membahas teori yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metodologi penelitian yang membahas mengenai tahapan-tahapan diantaranya desain penelitian, sampel dan populasi, data yang digunakan, variabel penelitian, instrumen penelitian, teknik pengolahan data yang membantu dalam penelitian ini.

BAB IV GAMBARAN UMUM USAHA MIKRO KECIL MENENGAH

Bab ini menjelaskan gambaran umum Usaha Kecil Menengah yang membahas mengenai pengertian Usaha Kecil Menengah, karakteristik Usaha Kecil Menengah di Indonesia, prospek, kekuatan dan

kelemahan Usaha Kecil Menengah dan Klasifikasi dan Tipe UKM di Sumatera Barat.

BAB V PEMBAHASAN

Bab yang menguraikan hasil analisis data, pembahasan dan implikasinya terhadap perusahaan.

BAB VI PENUTUP

Merupakan bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian yang dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Usaha Kecil Menengah

Sampai saat ini batasan usaha kecil masih berbeda – beda tergantung fokus permasalahan masing – masing. Dilihat dari perangkat manajemennya, Lambing (2004) mengemukakan bahwa kontrol atau pengawasan usaha kecil biasanya informal. Apabila ada beberapa karyawan maka deskriptif pekerjaan dan segala aturan secara tidak tertulis sebab wirausaha lebih mudah menguasai segala aspek usaha cenderung memakai manajemen mikro.

Usaha Kecil Menengah adalah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dan memenuhi kriteria kekayaan bersih atau penjualan tahunan serta kepemilikan yang diatur dalam Undang – Undang yang meliputi usaha kecil informal dan usaha kecil tradisional (Pasal 1 UU No. 9 tahun 1995).

Menurut Hamdan (2002) ciri usaha kecil informal dan usaha kecil tradisional antara lain:

Ciri – ciri usaha kecil informal antara lain:

1. Belum tercatat dan belum berbadan hukum.
2. Pengambilan keputusan dilakukan sendiri.
3. Keputusan berdasarkan intuisi.
4. Kurang gesit dan kurang inisiatif.
5. Kurang profesional.

Di Indonesia sendiri belum ada batasan yang baku mengenai usaha kecil.

Kriteria usaha kecil yang ada pada Pasal 5 Undang – undang no. 9 tahun 1995 adalah:

1. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
2. Memiliki hasil penjualan paling banyak Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah).
3. Milik warga Negara Indonesia.
4. Berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi baik langsung dengan usaha menengah atau usaha besar.
5. Berbentuk usaha perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hukum.

Menurut Salaim (1996), Usaha Kecil Menengah adalah kegiatan ekonomi yang berskala kecil dan mempunyai karakteristik yang samar – samar, jarang mempunyai catatan historis yang konsisten dan tidak terbiasa membuat *business plan*

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan secara terminologis bahwa Usaha Kecil Menengah (UKM) adalah kegiatan ekonomi yang berskala kecil yang banyak dirumuskan sebagai unit usaha yang serba kecil dan terbatas dalam segala aspek bisnis meliputi modal, teknologi, pasar, dan lain – lain.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan mengalami perkembangan dari waktu ke waktu dan memiliki pengertian yang berbeda – beda sesuai dengan kondisi pada waktu tersebut. Pada awal timbulnya istilah kepemimpinan, terlihat bahwa pengertian kepemimpinan sangat sederhana, yaitu Stogdill (1974) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pembentukan awal suatu pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi, sementara Katz dan Kahn (1978) mengatakan kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit dan berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarah – pengarah rutin organisasi, yang mana pengertian tersebut hanya berhubungan dengan kegiatan rutin organisasi, dan belum mengarah kepada apa tujuan yang hendak dicapai organisasi tersebut.

Menurut Timpe (1987) dalam pengertian yang mendasar, kepemimpinan berarti berada dibarisan paling depan; menggunakan badan, gerakan maju dan keterampilan komunikasi dan arahan kepada yang lain jalan mana yang harus ditempuh. Baru lah muncul pendapat Rauch dan Behling (1984) serta Jacob & Jacque (1990), yang menyatakan bahwa pemimpin berorientasi dalam pencapaian tujuan organisasi, hal ini didukung oleh pendapat Hoskin (1988) dan Flamholtz (1990) mengatakan kepemimpinan terbagi atas 2,yaitu : strategic leadership dan operational leadership. Strategic leadership adalah sebagai proses mempengaruhi orang – orang dalam suatu organisasi untuk membuat perencanaan jangka panjang, sedangkan operational leadership sebagai proses mempengaruhi orang – orang dalam suatu organisasi untuk tujuan yang ditetapkan jangka pendek.

Sedangkan menurut Mullins (2001), kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang mempengaruhi perilaku dan tindakan orang lain. Lebih lanjut menurut Wahyosumidjo (1992) bahwa dalam kepemimpinan sebenarnya terkandung makna antara lain:

1. Kepemimpinan merupakan suatu yang melekat pada diri seseorang yang berupa sifat – sifat tertentu, seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan
2. Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan dan perilaku pemimpin itu sendiri.
3. Kepemimpinan merupakan proses antar hubungan atau interaksi pemimpin, pengikut, dan situasi.

Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mengarahkan dan mempengaruhi perilaku dan tindakan orang lain dengan menggunakan keterampilan komunikasi yang melekat pada diri seseorang berupa sifat – sifat dan perilaku tertentu yang merupakan sebuah proses dinamis dan tidak terbatas.

Gaya kepemimpinan merujuk pada suatu pengertian bagaimana seorang pemimpin bertindak atau cara memimpin menjalankan kepemimpinannya (Tambunan,1991), senada dengan itu Pavit dan Curtis (1990), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan seseorang dalam memimpin.

Hasil studi Shea (1999) mengatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja organisasi, dan hal ini didukung oleh pendapat Garry Yulk

(1994) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat menyebabkan bawahan mampu bekerja lebih cepat dan lebih berkualitas. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh pada kinerja jangka pendek bawahan. Begitu juga dengan Litwin dan Stringer (1985), yakin bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung pada iklim kerja organisasi.

2.2.1 Komponen - Komponen Gaya Kepemimpinan

Bass (1985) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi dua, yaitu: Transactional Leadership dan Transformational Leadership. Transactional Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang berusaha mempengaruhi bawahannya dengan cara melalui pertukaran dan tawar-menawar dengan bawahan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan Transformational Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang memotivasi bawahannya dengan cara berusaha mengembangkan kinerja bawahan tidak melalui pertukaran melainkan dengan pengembangan, rangsangan intelektual dan memberikan inspirasi pada bawahan.

Ogbonna (2001), Market Orientation sebuah perusahaan berkorelasi dengan Leadership Style yang terdapat pada perusahaan tersebut. Mereka menjabarkan Leadership Style, menjadi tiga bagian yaitu: participant leadership, supportive leadership dan instrumental leadership.

2.2.1.1 Participant Leadership

Participant Leadership, ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan participant leadership bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat

mengarahkan diri sendiri (Rivai,2006). Menurut Robbins dan Coulter (2002), gaya kepemimpinan participant leadership ini cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan.

Ciri – ciri gaya kepemimpinan participant leadership (Sukanto, 1987) :

1. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin
2. Kegiatan – kegiatan didiskusikan, langkah – langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk - petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
3. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

Lebih lanjut ciri – ciri gaya kepemimpinan participant leadership (Handoko dan Reksohadiprodjo, 1997) :

1. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi
2. Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas
3. Pemimpin adalah obyektif dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa banyak melakukan pekerjaan.

2.2.1.2 Supportive Leadership

Supportive Leadership, pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai (Robbins dan Coulter, 2002). Menurut Sukanto (1987) ciri – ciri gaya kepemimpinan supportive leadership, yaitu :

1. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin
2. Bahan – bahan yang bermacam – macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberi informasi pada saat ditanya.
3. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas
4. Kadang – kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Ciri – ciri gaya kepemimpinan supportive leadership (Handoko dan Reksohadiprodjo, 1997) :

1. Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri
2. Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum
3. Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.

2.2.1.3 Instrumental Leadership

Instrumental Leadership, menurut Rivai (2003) kepemimpinan instrumental leadership adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Robbins dan Coulter (2002), menyatakan gaya kepemimpinan instrumental leadership mendiskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan.

Lebih lanjut Sukanto (1987) menyebutkan ciri – ciri gaya kepemimpinan instrumental leadership :

1. Semua kebijaksanaan ditentukan oleh pemimpin
2. Teknik dan langkah – langkah kegiatannya didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah – langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkatan yang luas
3. Pemimpin biasanya membagi tugas kerja bagian dan kerjasama setiap anggota

Sedangkan menurut Handoko dan Reksohadiprodjo (1997), ciri – ciri gaya kepemimpinan instrumental leadership :

1. Pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan bawahan
2. Komunikasi hanya satu arah yaitu kebawah saja
3. Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota

Pemimpin mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahlian.

2.3 Prestasi Usaha

2.3.1 Pengertian Prestasi Usaha

Prestasi (keberhasilan) dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tujuan organisasi.

”Kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya” (Mulyadi, 2001: 419)

Menurut Bernardin and Russel (1998), kinerja (prestasi) dapat didefinisikan sebagai berikut: *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a time period”*.

Dari pengertian tersebut terlihat bahwa kinerja merupakan catatan mengenai outcome/hasil dari suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam kurun waktu tertentu.

2.3.2 Pengukuran Prestasi Usaha

Prestasi atau keberhasilan perusahaan menurut pendapat Yusuf (2002) dapat diukur melalui 2 cara, yaitu:

1. Cara Kualitatif, yakni diukur dari faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang paling penting karena keberhasilan usaha sangat ditentukan oleh kualitas kerja karyawan yang dipengaruhi dengan motivasi.

2. Cara kuantitatif.

Dapat diukur melalui beberapa faktor, yaitu:

a. Pertumbuhan Penjualan

Pertumbuhan penjualan dan pelayanan menentukan tingkatan keberhasilan yang dicapai sebuah usaha. Kewajaran, kestabilan, serta harga yang bersaing menentukan tingkat pertumbuhan penjualan dari usaha tersebut (Cole, 1999).

Pertumbuhan penjualan diukur dengan seberapa besar rata – rata penjualan tahun sekarang dibandingkan dengan tahun lalu.

Hadiyanto (2006), semakin tinggi penjualan suatu usaha maka akan semakin tinggi prestasi perusahaan tersebut.

b. Pertumbuhan Laba

Gompers, dkk (2006) mengatakan ada pengaruh dari *skill* (kemampuan memimpin organisasi) yang dimiliki oleh seorang wirausaha dalam meningkatkan usaha laba.

Hadiyanto (2006) keberhasilan suatu perusahaan pada umumnya dinilai berhasil dilihat dari kemampuannya dalam memperoleh laba.

Dengan laba yang diperoleh, perusahaan akan dapat mengembangkan berbagai kegiatan, meningkatkan jumlah aktiva dan modal serta dapat mengembangkan memperluas bidang usahanya.

Lydiawati (2007) mengatakan ada pengaruh antara pertumbuhan laba dengan karakteristik yang dimiliki seorang wirausaha.

Pertumbuhan laba diukur berdasarkan laba rata – rata yang diperoleh tahun yang lalu dibandingkan dengan laba rata – rata tahun sekarang

c. Pertumbuhan Tenaga Kerja

Keberhasilan usaha dapat dilihat dari pertumbuhan tenaga kerja. Hasil penelitian Herri (2002), jumlah tenaga kerja cenderung memberikan kontribusi terhadap perbedaan prestasi.

Mujarad (2002), pertumbuhan tenaga kerja merupakan indikator keberhasilan dari sebuah usaha kecil. Subiakto (2004), juga mengatakan hal yang sama, salah satu indikator keberhasilan dilihat dari pertumbuhan tenaga kerja dari sebuah usaha kecil.

Menurut Weston, Besley. Bringham (1996), ukuran kinerja yang sering dipakai selain kepuasan dan kesetiaan pelanggan adalah profitabilitas. Profitabilitas menunjukkan kemampuan perusahaan memperoleh laba dalam kaitannya dengan penjualan, total aktiva maupun modal sendiri.

Kinerja pemasaran merupakan ukuran prestasi yang diperoleh dari aktifitas proses pemasaran secara menyeluruh dari sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu, kinerja pemasaran juga dapat dipandang sebagai sebuah konsep yang digunakan untuk mengukur sampai sejauh mana prestasi pasar yang telah dicapai oleh suatu produk yang dihasilkan perusahaan.

Ferdinand (2002 : 23) menyatakan bahwa kinerja pemasaran merupakan faktor yang seringkali digunakan untuk mengukur dampak dari strategi yang diterapkan perusahaan. Strategi perusahaan selalu diarahkan untuk menghasilkan kinerja

pemasaran (seperti volume penjualan dan tingkat pertumbuhan penjualan) yang baik dan juga kinerja keuangan yang baik. Selanjutnya Ferdinand juga menyatakan bahwa kinerja pemasaran yang baik dinyatakan dalam tiga besaran utama nilai, yaitu nilai penjualan, pertumbuhan penjualan, dan porsi pasar.

Wahyono (2002 : 28) menjelaskan bahwa pertumbuhan penjualan akan bergantung pada berapa jumlah pelanggan yang telah diketahui tingkat konsumsi rata-ratanya yang bersifat tetap. Nilai penjualan menunjukkan berapa rupiah atau berapa unit produk yang berhasil dijual oleh perusahaan kepada konsumen atau pelanggan. Semakin tinggi nilai penjualan mengindikasikan semakin banyak produk yang berhasil dijual oleh perusahaan. Sedangkan porsi pasar menunjukkan seberapa besar kontribusi produk yang ditangani dapat menguasai pasar untuk produk sejenis dibandingkan para kompetitor.

Strategi perusahaan selalu diarahkan untuk menghasilkan kinerja baik berupa kinerja pemasaran (seperti volume penjualan, market share, tingkat pertumbuhan penjualan) maupun kinerja keuangan (seperti ROI).

Menurut Slater dan Narver (1994), konstruk-konstruk yang digunakan dalam mengukur kinerja pemasaran adalah pertumbuhan pelanggan, pertumbuhan keuntungan, dan Return On Investment (ROI). Ada tiga indikator kinerja pemasaran yaitu pertumbuhan penjualan, pertumbuhan pelanggan, dan market share. Market share sangat diperlukan oleh perusahaan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa luas total pasar yang dapat dikuasai oleh perusahaan.

Pada umumnya ukuran kinerja pemasaran, diukur melalui nilai jual seperti *Return on Investment* (ROI) atau *Return on Asset* (ROA), namun ukuran tersebut

dipandang sebagai ukuran agregatif yang dihasilkan melalui proses akuntansi dan keuangan, tetapi tidak secara langsung menggambarkan aktivitas manajemen, khususnya manajemen pemasaran. Sehingga ukuran yang digunakan adalah dapat menjelaskan aktivitas-aktivitas pemasaran yang menghasilkan kinerja pemasaran.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Li (2000 : 313) berhasil menemukan adanya pengaruh positif antara keunggulan bersaing dengan kinerja yang diukur melalui volume penjualan, tingkat keuntungan, pangsa pasar, dan *return on investment*. Keunggulan bersaing dapat diperoleh dari kemampuan perusahaan untuk mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan modal yang dimilikinya. Perusahaan yang mampu menciptakan keunggulan bersaing akan memiliki kekuatan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya karena produknya akan tetap diminati oleh pelanggan. Dengan demikian keunggulan bersaing memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pemasaran perusahaan, mengikuti studi terdahulu, penelitian ini menggunakan volume penjualan, pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar sebagai indikator kinerja pemasaran.

Berikut merupakan indikator-indikator dari kinerja pemasaran :

1. Volume Penjualan

Pertumbuhan penjualan dan pelayanan menentukan tingkatan keberhasilan yang dicapai sebuah usaha. Kewajaran, kestabilan, serta harga yang bersaing menentukan tingkat pertumbuhan penjualan dari usaha tersebut (Cole, 1999). Pertumbuhan penjualan diukur dengan seberapa besar rata – rata penjualan tahun sekarang dibandingkan dengan tahun lalu. Menurut

Joe (2000) dalam Hadiyanto (2006), semakin tinggi penjualan suatu usaha maka akan semakin tinggi prestasi perusahaan tersebut.

2. Pertumbuhan Penjualan

Gompers, Paul et, al (2006) mengatakan ada pengaruh dari *skill* (kemampuan memimpin organisasi) yang dimiliki oleh seorang wirausaha dalam meningkatkan usaha laba. Kemudian menurut Hadiyanto (2006) keberhasilan suatu perusahaan pada umumnya dinilai berhasil dilihat dari kemampuannya dalam memperoleh laba. Dengan laba yang diperoleh, perusahaan akan dapat mengembangkan berbagai kegiatan, meningkatkan jumlah aktiva dan modal serta dapat mengembangkan memperluas bidang usahanya.

Lydiawati (2007) mengatakan ada pengaruh antara pertumbuhan laba dengan karakteristik yang dimiliki seorang wirausaha. Pertumbuhan laba diukur berdasarkan laba rata – rata yang diperoleh tahun yang lalu dibandingkan dengan laba rata – rata tahun sekarang. Pertumbuhan penjualan akan bergantung pada jumlah pelanggan yang diketahui tingkat konsumsinya rata-rata yang bersifat tetap. Besar volume penjualan dapat ditingkatkan.

3. Pangsa Pasar (*Market share*)

Market share yaitu tingkat kemampuan perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan terhadap pelanggan dengan melihat pasar yang ada; *customer satisfaction* yaitu tingkat kemampuan pemenuhan kepuasan pelanggan terhadap perbandingan kinerja perusahaan dan harapan pelanggan;

customer retention yaitu tingkat kemampuan perusahaan untuk mengetahui bahwa pelanggan menolak pemakaian produk lain; *product quality* yaitu bagaimana kemampuan perusahaan dalam memenuhi produk yang berkualitas dalam memenuhi tuntutan pelanggan; *service quality* yaitu kemampuan perusahaan memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai harapan pelanggan; *pricing effectiveness* yaitu kemampuan efektifitas harga terhadap suatu produk pakaian yang dapat diterima oleh pelanggan; *distributions effectiveness* yaitu kemampuan efektifitas perusahaan membuat saluran distribusi yang tepat dan mengenai sasaran; *promotion effectiveness* yaitu kemampuan efektifitas promosi dalam meraih pelanggan; *sales force effectiveness* yaitu kemampuan efektifitas tenaga penjual dalam menjual produk; *innovation effectiveness* yaitu kemampuan efektifitas dalam menciptakan inovasi untuk mempertahankan keunggulan produk dan persaingan; *geographical coverage* yaitu kemampuan cakupan geografi yang direncanakan. Pangsa pasar sangat diperlukan oleh perusahaan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa luas total pasar yang dapat dikuasai oleh perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Studi pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan seperti terdapat dalam table berikut:

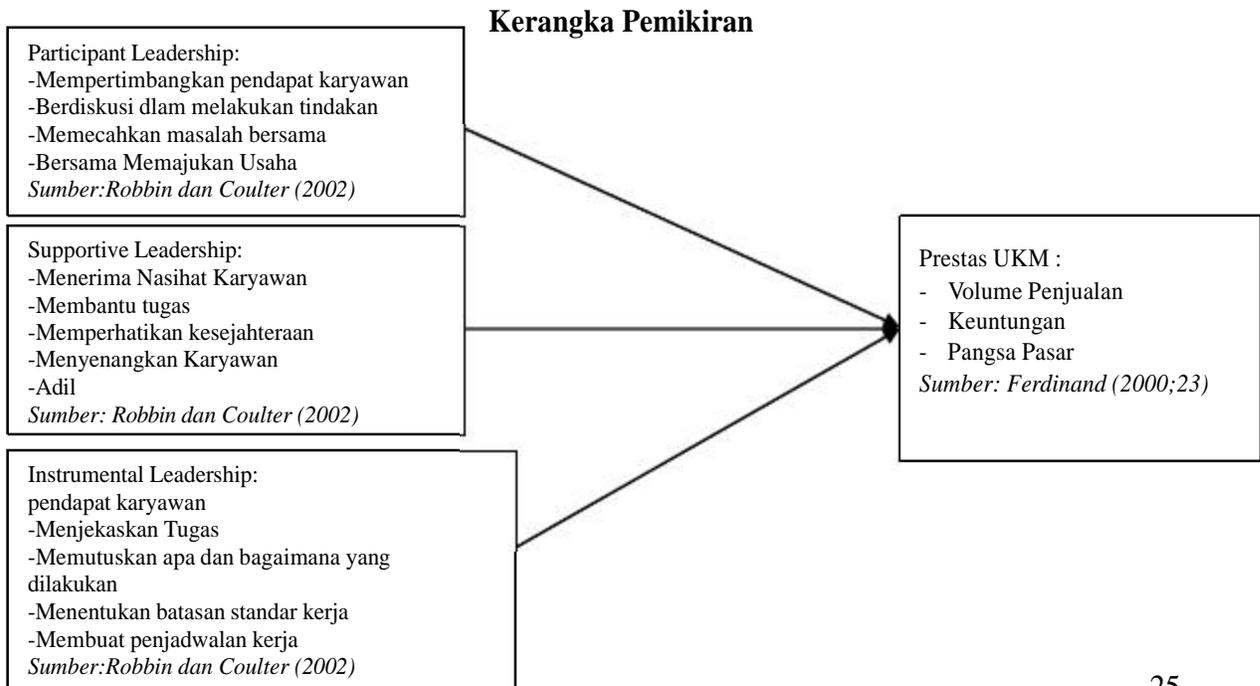
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian	Temuan
Boehnka, Bontis, Distefano (2002)	Gaya kepemimpinan yang berbeda mempunyai pengaruh yang berbeda juga pada kinerja usaha
Kirkpatrick & Lock (1996)	Lebih dari 35 studi yang terbit dalam jurnal menyatakan hubungan yang positif antara transactional leadership dan kinerja bawahan
Ogbonna dan Harris (2000)	Gaya kepemimpinan mempengaruhi prestasi usaha
Chung-Wen Yang (2008)	Gaya kepemimpinan mempengaruhi pengembangan usaha kecil menengah serta kinerja usaha
Liliana, Emilio, Juan (2006)	Gaya kepemimpinan memberikan dampak yang penting dan positif serta efektif di usaha kecil

2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan menggunakan model sebagai berikut :

Gambar 2.1



Kerangka pemikiran penelitian ini adalah variabel bebas (X) variabel terikat (Y). Variabel bebas yaitu partisipatif leadership (X_1), supporting leadership (X_2), dan instrumental leadership (X_3), sedangkan variabel terikat adalah prestasi UKM (Y).

Ketiga variabel diatas merupakan komponen dari gaya kepemimpinan yang mempengaruhi prestasi UKM di Sumatera Barat.

2.6 Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh partisipatif leadership yang signifikan terhadap prestasi Usaha Kecil Menengah (UKM).

H2 : Diduga terdapat pengaruh supporting leadership yang signifikan terhadap prestasi Usaha Kecil Menengah (UKM).

H3 : Diduga terdapat pengaruh instrumental leadership yang signifikan terhadap prestasi Usaha Kecil Menengah (UKM).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menguji variabel pengaruh Gaya Kepemimpinan (*partisipatif leadership, supportive leadership, dan instrumental leadership*) terhadap prestasi UKM di Sumatera Barat. Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif, sebagai suatu penelitian *explanatory* dalam suatu penelitian survey lapangan. Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara empiris, maka studi kuantitatif ini lebih cocok menggunakan analisa statistik.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah UKM di Sumatera Barat. Berdasarkan data dari Dinas Koperindag, tercatat jumlah Usaha Kecil Menengah pada tahun 2005 adalah sejumlah 1216 UKM yang tersebar di Sumatera Barat.

Tabel 3.1. Penyebaran UKM di Sumatera Barat

Tahun 2005 (unit)

No	Daerah	Jumlah UMKM
1	Bukittingi	370
2	Pariaman	275
3	Payakumbuh	130
4	Solok	110
5	Sijunjung	95
6	Painan	74
7	Pasaman	52
8	Padang	52
9	Dharmasraya	28
	Total	1216

Sumber Data : Company Profile 33 Sentra UKM

3.2.2 Sampel

Pengambilan sampel merupakan proses pemilihan sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi (Sekaran, 2006).

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili keseluruhan populasi (Sugiono, 1999). Disebabkan oleh keterbatasan penulis, maka penelitian ini tidak dapat dilakukan pada seluruh pemilik UKM, tetapi pada sebagian pemilik dengan mengambil sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Mengenai penentuan besarnya sampel Arikunto (1998:120) menggunakan didalam pengambilan sampel apabila subjeknya kurang dari 100 diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Menurut Roscoe dalam Umar Sekaran besarnya ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk

penelitian tergantung pada tipe desain pengambilan sampel yang dipakai dan pertanyaan penelitian yang diteliti.

Menurut Roscoe yang dikutip Sekaran (2006), ukuran sampel yang lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Karena keterbatasan waktu dalam penelitian ini penulis hanya mengambil sampel sebanyak 100 responden Usaha Kecil Menengah (UKM) di Sumatera Barat.

Data jumlah UKM di Sumatera Barat tahun 2005 yang dijadikan sebagai dasar pembagian sampel penelitian di Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2
Dasar Pembagian Sampel UKM di Sumatera Barat
Tahun 2005

No	Daerah	Jumlah	% Sampel	Sampel
1.	Bukittinggi	370	0.418	42
2.	Pariaman	275	0.311	31
3.	Payakumbuh	130	0.147	15
4.	Solok	110	0.124	12
Total		885		100

Sumber: *Data Primer diolah, (2010)*

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pada yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Sekaran, 2006). Data penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden dengan kriteria sebagai pemilik / manajer atau orang yang bertanggung jawab atas Usaha Kecil Menengah. Ukuran sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 100 pemilik UKM yang diambil dari empat daerah yang diambil yaitu Bukittinggi, Pariaman, Payakumbuh dan Solok.

3.4 Data yang Digunakan

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang digunakan untuk mendapatkan data-data keterangan yang dibutuhkan yaitu:

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data asli atau data mentah yang langsung di peroleh penulis dari sumber data (Sugiyono, 2004) selama melakukan survey pada objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan *field research* yaitu penelitian terhadap pemilik UKM di Sumatera Barat, dengan menggunakan kuesioner yang berisi seperangkat pertanyaan tertulis untuk dijawab responden. Data dari kuesioner adalah jawaban yang diberikan oleh para responden.

3.4.2 Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang tidak diperoleh langsung dari sumber informasi namun dapat diambil dari tinjauan pustaka atau literature yang ada yaitu dengan mengumpulkan data-data yang bersifat teoritis dengan mempelajari berbagai literature yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi UKM di Sumatera Barat.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara :

1. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui survey lapangan dengan penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden pemilik UKM. Penulis melakukan studi dengan mendatangi pemilik Usaha Kecil Menengah yang ada di Sumatera Barat. Langkah-langkah dalam pengumpulan data dilakukan antara lain dimulai

dengan mencantumkan nama dan alamat pengusaha UKM yang diperoleh langsung dari instansi terkait (Dinas Koperindag), responden diambil secara purposive pada UKM yang terpilih sebagai sampel penelitian, dan kemudian responden yang terpilih diwawancarai dan mengisi kuesioner yang telah dipersiapkan.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan melalui perpustakaan atau buku-buku ilmiah yang menjadi panduan dan tulisan-tulisan (jurnal) yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Browsing Internet juga digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dan informasi-informasi tambahan yang menjadi objek penelitian.

Data yang terkumpul selanjutnya diproses melalui beberapa tahapan, yaitu :

- a) *Editing*, yaitu meneliti setiap kuisisioner yang terkumpul agar data terisi lengkap, jelas, dan benar.
- b) *Coding*, yaitu pemberian kode dari setiap data yang terkumpul pada setiap pertanyaan di dalam kuisisioner dengan tujuan memudahkan pengolahan data.
- c) *Data Inputing*, yaitu memasukkan data ke dalam data editor pada program SPSS.
- d) *Data Processing*, yaitu mengolah data pada program SPSS, kemudian untuk melihat hubungan antara dua variabel tersebut dilakukan tes regresi linear berganda. Untuk melihat kuatnya hubungan antara dua variabel tersebut digunakan koefisien kontingensi.

3.6 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas dan terikat adalah:

- Variabel bebas (*Independent Variable*) / variabel X

Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau dapat dikatakan sebagai variabel penyebab. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah gaya kepemimpinan yang meliputi partisipatif leadership (X₁), supporting leadership (X₂), dan instrumental leadership (X₃).

- Variabel terikat (*Dependent Variable*) / variabel Y

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain / dapat dikatakan sebagai hasil variabel. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah prestasi Usaha Kecil Menengah (UKM).

Untuk menghindari terjadinya pemahaman yang keliru dalam penelitian ini, maka penulis akan menjelaskan beberapa operasional variabel yang berhubungan dengan penelitian ini:

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel/ Sub Variabel Penelitian	Definisi Variabel/ Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X)	Pavit dan Curtis (1990), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan seseorang dalam memimpin		Skala Likert
Participan Leadership	Menurut Robbins dan Coulter (2002), mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan	– Mempertimbangkan pendapat karyawan	Skala Likert

(X1)	keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> – Berdiskusi dalam melakukan tindakan – Memecahkan masalah bersama – Bersama memajukan usaha 	
Supportive Leadership (X2)	Robbins dan Coulter, (2002), pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai.	<ul style="list-style-type: none"> – Menerima nasihat karyawan – Membantu tugas – Memperhatikan kesejahteraan – Menyenangkan karyawan – Adil 	Skala Likert
Instrumental Leadership (X3)	Robbins dan Coulter (2002), pemimpin yang cenderung memusatkan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> – Menjelaskan tugas – Memutuskan apa dan bagaimana yang dilakukan – Menentukan batasan standar kerja – Membuat penjadwalan kerja 	Skala Likert
Prestasi UKM (Y)	Ferdinand (2000 : 23) menyatakan bahwa kinerja pemasaran merupakan faktor yang seringkali digunakan untuk mengukur dampak dari strategi yang diterapkan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> – Volume penjualan – Keuntungan – Pangsa Pasar 	Skala Likert

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disusun menurut variabel-variabel penelitian dengan menggunakan

ukuran yang sesuai dengan maksud dari variabel tersebut. Kuesioner ini disusun dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima alternative jawaban, yaitu:

- Sangat setuju (bobot 5)
- Setuju (bobot 4)
- Cukup setuju (bobot 3)
- Tidak setuju (bobot 2)
- Sangat tidak setuju (bobot 1)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas (*Test of Validitas*)

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Teknik perhitungan korelasi dilakukan dengan menggunakan korelasi *corrested* item. Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing masing item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang *overestimasi*. Uji validitas diperoleh dengan menggunakan rumus *Pearson Correlation* yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 15.0 *for windows*.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$

Jika $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$

3.8.2 Uji Reliabilitas (*Test of Reliabilitas*)

Realibilitas berhubungan dengan kepercayaan terhadap alat test. Uji reabilitas bertujuan untuk melihat apakah pertanyaan yang sudah valid tersebut memenuhi syarat atau instrument yang menurut kemantapan, Kestabilan antara hasil pengamatan dengan instrument tersebut. Reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Pada program SPSS metode ini dilakukan dengan metode cronbach alpa.

Menurut Arikunto (1998 : 145) dalam Fauzul Izmi (2009), untuk uji reabilitas digunakan teknik cronbach alpha, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefisien kehandalan atau alpha $>/ 0,60$.

Semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 semakin baik. Secara umum keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0.70 bisa diterima, dan lebih dari 0,80 adalah baik (Sekaran, 2006:182).

3.8.3 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan metode stastistik untuk menguji hipotesis dan variabel yang digunakan. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*).

Data yang terkumpul diproses dan diperiksa kelengkapan lembaran kuisisioner serta memeriksa kebenaran pengisiannya, lalu hasil kuisisioner tersebut ditabulasikan dan diberi nilai sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan. Setiap kuisisioner yang terkumpul diteliti agar data terisi lengkap, jelas dan benar. Data kemudian diberi kode pada setiap pertanyaan di dalam kuisisioner dengan tujuan memudahkan pengolahan

data. Selanjutnya, data lalu dimasukkan ke dalam data editor pada program SPSS. Pada program SPSS data diolah untuk melihat hubungan antara dua variabel tersebut.

3.8.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya.

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden dalam penelitian ini seperti jenis kelamin, umur, pendidikan, pendapatan perbulan, alasan berwiraswasta, klasifikasi UKM, Umur UKM, dan Tipe UKM. Selain itu juga menggambarkan prestasi usaha yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang telah disebarakan sebanyak 100 kuesioner dengan tingkat pengembalian kuesioner 100%.

3.8.5 Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis tentang pengaruh gaya kepemimpinan (participant leadership, supportive leadership, dan instrumental leadership) terhadap prestasi Usaha Kecil Menengah di Sumatera Barat, dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa kuantitatif yang menganalisa data-data yang di dapat berupa angka yang di olah dengan menggunakan statistik. Dalam penelitian ini tehnik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan penyelesaian menggunakan program SPSS versi 15.00 *for windows*. Model persamaan untuk analisis regresi berganda pada penelitian ini adalah:

Rumus regresi berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi UMKM

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien Regresi masing-masing variabel

X₁ = Participant Leadership

X₂ = Supportive Leadership

X₃ = Instrumental Leadership

e = error terms

3.9 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, digunakan metode statistik uji t secara parsial dan uji F secara simultan.

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumusan hipotesis:

H₀ : $\beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H_a : $\beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan T_{tabel} pada signifikan 5%. Bila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial variabel bebas memberikan pengaruh

signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara parsial variabel bebas tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan rumusan hipotesis:

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

BAB 1V
GAMBARAN UMUM USAHA KECIL MENENGAH
DI SUMATERA BARAT

4.1 Pengertian Usaha Kecil Menengah

Sampai saat ini batasan usaha kecil masih berbeda – beda tergantung fokus permasalahan masing – masing. Dilihat dari perangkat manajemennya, Lambing (2004) mengemukakan bahwa kontrol atau pengawasan usaha kecil biasanya informal. Apabila ada beberapa karyawan maka deskriptif pekerjaan dan segala aturan secara tidak tertulis sebab wirausaha lebih mudah menguasai segala aspek usaha cenderung memakai manajemen mikro. Usaha Kecil Menengah adalah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dan memenuhi kriteria kekayaan bersih atau penjualan tahunan serta kepemilikan yang diatur dalam Undang – Undang yang meliputi usaha kecil informal dan usaha kecil tradisional (Pasal 1 UU No. 9 tahun 1995).

Menurut Hamdan (2002) ciri usaha kecil informal dan usaha kecil tradisional antara lain:

Ciri – ciri usaha kecil informal antara lain:

- Belum tercatat dan belum berbadan hukum.
- Pengambilan keputusan dilakukan sendiri.
- Keputusan berdasarkan intuisi.
- Kurang gesit dan kurang inisiatif.
- Kurang professional.

Ciri – ciri usaha kecil tradisional antara lain:

- Menggunakan alat produksi sederhana yang telah digunakan secara turun temurun.

Sedangkan “The Bolton Committee” menjelaskan defenisi mengenai usaha kecil, yaitu :

1. Dalam terminologi ekonomi, usaha kecil adalah usaha yang penguasaan pasarnya relatif kecil.
2. Dalam manajemen, usaha kecil adalah usaha yang tidak memiliki struktur manajemen secara formal.
3. Secara independen, usaha kecil adalah usaha yang bukan bagian dari usaha besar dan untuk pengambilan keputusannya, pemilik atau manajer bebas dari pengaruh dan kendali pihak luar.

Dan pendapat dari Bank Dunia (*World Bank*) tentang defenisi kecil-menengah, bahwa usaha kecil adalah usaha yang pekerjanya berjumlah kurang lebih 20 orang, sedangkan untuk usaha kecil-menengah adalah usaha yang memiliki aset kurang lebih US\$ 500 ribu di luar tanah dan bangunan, serta pekerjanya 10-150 orang.

Di Indonesia sendiri belum ada batasan yang baku mengenai usaha kecil. Kriteria usaha kecil yang ada pada Pasal 5 Undang – undang no. 9 tahun 1995 adalah:

1. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
2. Memiliki hasil penjualan paling banyak Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah).
3. Milik warga Negara Indonesia.

4. Berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi baik langsung dengan usaha menengah atau usaha besar.
5. Berbentuk usaha perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hukum.

Ciri – ciri usaha kecil antara lain :

1. Jenis barang dan komoditi yang diusahakan umumnya sudah tetap dan tidak gampang berubah
2. Lokasi atau tempat usaha umumnya sudah menetap
3. Pada umumnya sudah melakukan administrasi keuangan walaupun masih sederhana, keuangan perusahaan sudah mulai dipisahkan dengan keuangan keluarga, dan sudah membuat rencana usaha
4. Sudah memiliki izin usaha dan persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP
5. Sumber daya manusia (pengusaha) memiliki pengalaman dalam berwirausaha
6. Sebagian sudah akses perbankan dalam hal keperluan modal
7. Sebagian besar belum dapat membuat manajemen usaha dengan baik seperti *bussiness planning*.

Contoh usaha kecil antara lain :

1. Usaha tani sebagai pemilik tanah perorangan yang memiliki tenaga kerja
2. Pedagang di pasar grosir (agen) dan pedagang pengumpul lainnya

3. Pengrajin industri makanan dan minuman, industri mebel, kayu dan rotan, industri alat rumah tangga, industri pakaian jadi dan industri kerajinan tangan.
4. Peternakan ayam, itik, dan perikanan
5. Koperasi berskala kecil.

4.2 Karakteristik Usaha Kecil dan Menengah

Prawirokusumo (2001:78) menyatakan UKM secara umum memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Fleksibel, dalam artian jika menghadapi hambatan dalam menjalankan usahanya akan mudah pindah ke usaha lain.
2. Tidak selalu tergantung pada modal dari luar, karena mampu berkembang dengan kekuatan modal sendiri.
3. Dalam hal pinjaman (terutama pengusaha kecil sektor tertentu seperti pedagang) sanggup mengembalikan pinjaman dengan bunga cukup tinggi.
4. UKM tersebar di seluruh Indonesia dengan kegiatan usaha di berbagai sektor, merupakan sarana distributor barang dan jasa dalam rangka melayani kebutuhan masyarakat.

Hal penting yang perlu diadaptasikan oleh UKM melalui kegiatan operasionalnya yaitu melakukan spesialisasi dan fokus dalam menjalankan usahanya.

Dalam hal ini diperlukan beberapa hal :

1. Perlu daftar jenis bidang usaha dan usaha yang tetap efisien untuk dikelola sebagai UKM.

2. Melakukan pemerataan pasar terhadap masing- masing komoditi. Mulai dari yang paling luas yaitu global, nasional hingga lokal.
3. Susun prioritas jenis yang akan dikembangkan, baik dari aspek pasar maupun aspek teknis usaha.
4. Menjalin kerjasama dengan pelaku usaha yang lain seperti pemasok, pengusaha dengan komoditi sejenis maupun asosiasi bisnis.
5. Perizinan dan bantuan teknis dari departemen terkait. Juga mengikuti berbagai pelatihan dan pembinaan usaha.
6. Melakukan promosi, misalnya mengikutkan produk dalam pameran, dll.

4.3 Kekuatan dan Kelemahan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

Ada beberapa aspek yang dapat menentukan perkembangan UKM. Diantaranya adalah kemampuan dalam mendiagnosis kekuatan yang kemudian dioptimalkan, sedangkan kelemahan akan diminimalisir dalam rangka menjawab tantangan internal maupun eksternal (Tambunan, 2002 : hlm. 10).

1. Faktor Manusia

Dari aspek manusia, kekuatan UKM adalah :

- a. Motivasi yang kuat untuk mempertahankan usahanya
- b. Supply tenaga kerja yang melimpah dengan upah yang murah

Kelemahannya :

- a. Kualitas SDM yang rendah, dilihat dari tingkat pendidikan formal maupun dari kemampuan untuk melihat peluang bisnis
- b. Tingkat produktivitas rendah
- c. Etos kerja dan disiplin rendah
- d. Penggunaan tenaga kerja cenderung eksploitatif dengan tujuan mengejar target
- e. Sering mengandalkan anggota keluarga sebagai pekerja tidak dibayar

2. Faktor Ekonomi

Dari faktor ekonomi, kekuatan UKM adalah :

- a. Mengandalkan sumber keuangan informal yang mudah diperoleh
- b. Mengandalkan bahan bahan baku lokal (tergantung pada jenis produk yang dibuat)
- c. Melayani segmen pasar bawah yang tinggi permintaan (proporsi dari populasi paling besar)

Sedangkan kelemahan UKM dari faktor ekonomi adalah :

- a. Nilai tambah yang diperoleh rendah dan akumulasi sulit terjadi
- b. Menajemen keuangan buruk.

Kekuatan dari kedua faktor tersebut harus dioptimalkan dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan UKM itu sendiri. Sedangkan kelemahan dari kedua faktor tersebut harus secara terus menerus diminimalisir dan dihilangkan sma sekali.

Secara lebih terperinci Anoraga dan Sudantoko (2002:225) menggambarkan karakteristik UKM secara umum yang lebih banyak merupakan kelemahan, yaitu:

- a. Sistem pembukuan yang relatif sederhana dan cenderung tidak mengikuti kaidah administrasi pembukuan standar. Kadangkala pembukuan tidak *up to date* sehingga sulit menilai kinerjanya
- b. Margin usaha yang cenderung tipis mengingat persaingan yang tinggi
- c. Modal terbatas
- d. Pengalaman manajerial dan mengelola perusahaan masih sangat terbatas
- e. Skala ekonomi yang terlalu kecil, sehingga sulit mengharapkan untuk menekan biaya mencapai titik efisiensi jangka panjang
- f. Kemampuan pemasaran dan negosiasi serta diversifikasi pasar sangat terbatas
- g. Kemampuan untuk memperoleh sumber dana dari pasar modal rendah, mengingat keterbatasan dalam sistem administrasinya. Untuk mendapatkan dana di pasar modal, sebuah perusahaan harus mengikuti sistem administrasi standar dan transparan.

Beberapa kelemahan UKM, diantaranya :

- a. UKM biasanya memenuhi permintaan (*aggregate demand*) yang terjadi di wilayah regionalnya sehingga UKM menyebar ke seluruh pelosok dengan ragam bidang usaha
- b. Mempunyai keleluasaan atau kebebasan untuk masuk maupun keluar dari pasar mengingat modal sebagian besar terserap pada modal kerja

dan sangat kecil yang dimasukkan dalam aktiva tetap sehingga yang dipertaruhkan juga kecil. Dampak dari hal ini adalah kemudahan untuk meng *up to date* produknya sehingga mempunyai derajat immunitas yang tinggi terhadap gejolak perekonomian internasional

- c. Sebagian besar UKM adalah padat karya (*labour intensive*) mengingat teknologi yang digunakan UKM relatif sederhana.

4.4 Pengembangan dan Pemberdayaan Usaha Kecil dan Menengah di

Indonesia

Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Menengah (RPJM) Periode Tahun 2004-2009 memuat sasaran umum, arah kebijakan dan program pemberdayaan UKM.

Pemberdayaan UKM berdasarkan sasaran umum dalam RPJM adalah:

1. Meningkatnya produktivitas UKM dengan laju pertumbuhan lebih tinggi dari laju pertumbuhan produktivitas nasional;
2. Meningkatnya proporsi usaha kecil formal;
3. Meningkatnya nilai ekspor produk usaha kecil dan menengah dengan laju pertumbuhan lebih tinggi dari laju pertumbuhan nilai tambahnya;
4. Berfungsinya sistem untuk menumbuhkan wirausaha baru berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pemberdayaan UKM dilihat dari arah kebijakan pemerintah dalam RPJM adalah:

1. Mengembangkan usaha kecil dan menengah (UKM) yang diarahkan untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, dan peningkatan daya saing; sedangkan pemberdayaan usaha skala mikro diarahkan untuk memberikan kontribusi dalam peningkatan pendapatan pada kelompok masyarakat berpendapatan rendah.
2. Memperkuat kelembagaan dengan menerapkan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik (*good governance*) dan berwawasan gender terutama untuk: memperluas akses kepada sumber permodalan khususnya perbankan;
3. Memperbaiki lingkungan usaha dan menyederhanakan prosedur perijinan; memperluas dan meningkatkan kualitas institusi pendukung yang menjalankan fungsi intermediasi sebagai penyedia jasa pengembangan usaha, teknologi, manajemen, pemasaran dan informasi;
4. Memperluas basis dan kesempatan berusaha untuk mendorong pertumbuhan, peningkatan ekspor dan penciptaan lapangan kerja terutama dengan meningkatkan perpaduan antara tenaga kerja terdidik dan terampil dengan adopsi penerapan teknologi;
5. Mengembangkan UKM melalui pendekatan klaster di sektor agribisnis dan agroindustri disertai pemberian kemudahan dalam pengelolaan usaha;

6. Meningkatkan peran UKM dalam proses industrialisasi, perkuatan keterkaitan industri, percepatan pengalihan teknologi, dan peningkatan kualitas SDM;
7. Mengintegrasikan pengembangan usaha dalam konteks pengembangan regional, sesuai dengan karakteristik pengusaha dan potensi usaha unggulan di setiap daerah.
8. Meningkatkan peran UKM sebagai penyedia barang dan jasa pada pasar domestik yang semakin berdaya saing dengan produk impor, khususnya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat banyak.

4.5 Klasifikasi dan Tipe UKM di Sumatera Barat

Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan, banyak ditemukan berbagai macam klasifikasi dan tipe UKM yang terdapat di Sumatera Barat. Berikut klasifikasi dan tipe UKM yang tersebar di Sumatera Barat :

Tabel 4.1
Klasifikasi dan Tipe UKM tersebar di Sumatera Barat
Tahun 2005

No	Daerah	Klasifikasi UMKM	Tipe UMKM	Jumlah UMKM
1.	Bukittinggi	- Kerajinan	- Bordiran dan Sulaman	65
		- Konveksi	- Pakaian, jilbab, sarung bantal, dll.	150
		- Makanan	- Kue bolu, bika, dll.	110
		- Kerupuk	- Sanjai, rakik kacang, kerupuk ubi dll.	45
2.	Pariaman	- Peternakan	- Ayam potong, ayam petelur.	115
		- Makanan	- Makanan ringan	82
		- Perikanan	- Perikanan	43
		- Minuman	- Limun dll.	35

3.	Payakumbuh	- Peternakan	- Ayam potong, ayam petelur, sapi dll.	78
		- Makanan	- Kerupuk ubi, talas, rendang telur dll.	52
4.	Solok	- Makanan	- Cake, kue bolu dll.	44
		- Kerupuk	- Kerupuk kulit, kentang, ubi dll.	36
		- Perikanan	- Ikan air tawar	30
5.	Sijunjung	- Peternakan	- Penggemukan sapi potong	49
		- Kerajinan	- Songket	46
6.	Painan	- Gambir	- Gambir	30
		- Peternakan	- Sapi	26
		- Perikanan	- Ikan BS	18
7.	Pasaman	- Perabot	- Perabot	28
		- Perikanan	- Pemeliharaan ikan	24
8.	Padang	- Perikanan	- Ikan air deras	38
		- Kerajinan	- Kerajinan rotan	10
		- Makanan ringan	- Makanan ringan	4
9.	Dharmasraya	- Sentra Batu Bata	- Batu bata	18
		- Genteng	- Pembuatan genteng	10

Sumber Data : Company Profile 33 Sentra UMKM

Berdasarkan tabel diatas dapat digambarkan secara umum bahwa terdapat banyak klasifikasi dan tipe UKM yang tersebar di Sumatera Barat. Dari sekian banyak klasifikasi dan tipe UKM usaha makanan yang paling mendominasi di setiap daerah. Kemudian disusul kerajinan, peternakan, konveksi, perikanan dll.

BAB V

PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis data dan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan (participant leadership, supportive leadership, dan instrumental leadership) terhadap prestasi usaha (survei pada UKM di Sumatera Barat). Secara lebih rinci bab ini akan membahas mengenai tinjauan deskriptif responden, analisis pengaruh antar variabel dan pengujian, hipotesis serta pembahasan.

5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum responden dan gambaran umum jawaban responden berdasarkan variabel penelitian. Kuesioner ini disebarkan kepada responden pada bulan Oktober 2010 kepada 100 UKM di Sumatera Barat. Dari hasil kuesioner yang disebar, terdapat karakteristik responden sebagai berikut:

5.1.1 Responden Berdasarkan Umur

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
< 25 tahun	-	-
25 – 30 tahun	6	6
31 – 35 tahun	19	19
36 – 40 tahun	16	16
> 40 tahun	59	59
Jumlah	100	100

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah 2010)

Karakteristik responden berdasarkan umur dikelompokkan menjadi 5 kelompok. Namun berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, kelompok umur dalam penelitian ini mayoritas adalah responden yang berumur lebih dari 40 tahun yaitu sebanyak 59% dan responden yang berumur antara 31 – 35 tahun sebanyak 19%. Sedangkan responden yang berumur antara 36 – 40 tahun sebanyak 17%, dan 25 – 30 tahun 6% dan tidak ada pengusaha UKM yang berumur dibawah 25 Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengusaha UKM terletak pada range umur yang masih produktif untuk bekerja.

5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	47	47
Perempuan	53	53
Jumlah	100	100

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah 2010)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada tabel 5.2 diketahui mayoritas pemilik UKM adalah wanita yaitu sebanyak 53% , hal ini disebabkan kebanyakan UKM yang diteliti adalah usaha rumahan sedangkan yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 47%.

5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTP	28	28
SLTA	53	53
Diploma	9	9
Sarjana	9	9
Pasca Sarjana	1	1
Jumlah	100	100

Sumber : Hasil Kuesioner, (Diolah 2010)

Dari tabel 5.3 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas pendidikan terakhir pemilik UKM di Sumatera Barat adalah tamatan SLTA dengan persentase sebesar 53%. Menyusul tamatan SLTP sebanyak 28 %, Diploma dan Sarjana hanya sebanyak 9 %, sedangkan pemilik yang berpendidikan pasca sarjana hanya dengan persentase 1 %. Berdasarkan tabel disimpulkan bahwa pemilik UKM mayoritas pendidikan terakhirnya adalah tamatan SMA, dimana mereka lebih cenderung berfikir untuk melakukan apa yang sudah ada, seperti meneruskan usaha orang tua (keluarga), hal ini disebabkan kurangnya kreatifitas mereka. Sehingga mereka hanya terpaku pada pekerjaan yang sudah ada. Sedangkan pemilik UKM dengan latar belakang pendidikan sarjana sangat minoritas, hal ini disebabkan mereka lebih cenderung untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

5.1.4 Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel 5.4
Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Frekuensi	Persentase (%)
< Rp. 500.000	2	2
Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000	16	16
Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000	32	32
Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	18	18
> Rp 5.000.000	32	32
Jumlah	100	100

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah 2010)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesiner pada table 5.4 dapat dijelaskan pendapatan responden dikelompokkan menjadi lima kelompok. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebahagian besar responden memiliki pendapatan sebesar Rp.1.000.000 – Rp.3.000.00 dan lebih dari Rp.5.000.000 yaitu sama-sama sebanyak 32%, berarti usaha yang dijalankan sedang mengalami perkembangan yang baik, sehingga

pendapatan perbulan secara tidak langsung dapat meningkat. Sedangkan pendapatan yang berkisar antara Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000 tidak terlalu mendominasi karena hanya sebanyak 18 %. Hal ini disebabkan UKM berada dalam fase transisi dari masa sedang berkembang ke fase berkembang. Sedangkan pendapatan responden terendah yaitu sekitar 2% yaitu responden yang memiliki penghasilan kurang Rp. 500.000. Hal ini disebabkan karena usaha yang dirintis merupakan usaha mikro / kecil. Selain itu keterbatasan modal yang dimiliki, sehingga perputaran modalnya agak lambat.

5.1.5 Responden Berdasarkan Alasan Berwirausaha

Tabel 5.5
Responden berdasarkan Alasan Berwirausaha

Alasan Berwirausaha	Frekuensi	Persentase (%)
Keinginan Sendiri	67	67
Meneruskan usaha orang tua	22	22
Usaha sampingan	6	6
Keterampilan yang cukup	5	5
Jumlah	100	100

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah 2010)

Dari 100 responden didapatkan hasil bahwa alasan responden berwirausaha adalah karena keinginan sendiri hal ini dapat terlihat berdasarkan persentasinya yaitu sebanyak 67 %. Hal ini menunjukkan tingginya motivasi dan minat masyarakat Sumatera Barat untuk membuka usaha yang berskala kecil dan menengah.

5.1.6 Karakteristik Responden berdasarkan Umur UKM

Tabel 5.6
Responden berdasarkan Umur UKM

Umur UMKM	Frekuensi	Persentase (%)
< 10 tahun	57	57.0
11 – 14 tahun	23	23.0
26 – 35 tahun	13	13.0
36 – 45 tahun	1	1.0
> 45 tahun	6	6.0
Jumlah	100	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah 2010)

Dari tabel 5.6 diatas dapat dilihat mayoritas UKM yang ada di Sumatera Barat berumur kurang dari 10 tahun sebanyak 57%. Dari uraian tersebut jelaslah bahwa sebagian besar UKM di Sumatera Barat masih baru berkembang disaat umur UKM kurang dari 10 tahun. Hal ini disebabkan pada masa tersebut UKM berada dalam tahap yang produktif, sedangkan UKM yang berumur 11-14 tahun dan 26-35 tahun berada dalam fase penurunan produktifitas, hal ini disebabkan karena usaha yang dijalani sudah mengalami titik jenuh sehingga pemilik tidak produktif lagi.

5.1.7 Karakteristik Responden berdasarkan Klasifikasi dan Tipe UKM

Jenis UKM di Sumatera Barat cukup beraneka ragam, seperti bordiran dan sulaman, bubuk kopi, kerupuk, konveksi, makanan, minuman, pabrik tahu. Perikanan, peternakan. Untuk itu dalam penelitian ini tipe UMKM dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu Jenis Usaha Makanan dan Jenis Usaha Non Makanan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.7
Karakteristik responden berdasarkan Klasifikasi dan Tipe UKM

Klasifikasi UMKM	Tipe UKM				Total	
	Non Makanan		Makanan		F	%
	F	%	F	%		
Bubuk kopi	0	0	4	8.5	4	4
Kerajinan	3	5.7	0	0	3	3
Konveksi	24	45.3	0	0	24	24
Makanan Ringan	0	0	38	80.9	38	38
Peternakan	9	17	5	10.6	14	14
Sentra Batu Bata	11	20.8	0	0	11	11
Tenun	6	11.3	0	0	6	6
Jumlah	53	100	47	100	100	100

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah 2010)

Berdasarkan hasil survei terhadap 100 UKM di Sumatera Barat yang terdapat pada tabel 5.7 diatas, 53% UKM yang memiliki jenis usaha non makanan, 5.7% memiliki usaha membuat kerajinan, 45.3% memiliki usaha konveksi, 17% memiliki usaha dibidang peternakan, 20.8% memiliki usaha sentra batu bata dan 11.3% memiliki usaha tenun. Sedangkan 47% UKM yang memiliki jenis usaha makanan, 8.5% UKM bergerak dibidang pembuatan bubuk kopi, 80.9% UKM bergerak dibidang pembuatan makanan ringan baik makanan ringan, kue basah, kue kering dan lain – lain, 10.6% UKM bergerak dibidang peternakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar UKM yang ada di Sumatera Barat bergerak dibidang usaha non makanan. Namun jumlahnya tidak terlalu berbeda jauh dengan UKM yang bergerak dibidang usaha makanan.

Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa untuk UKM jenis non makanan lebih dominan dibidang konvesi yaitu sebesar 24% dan untuk UKM jenis makanan lebih dominan dalam pembuatan makanan ringan yaitu sebesar 38%.

5.2 Gambaran Umum Jawaban Responden (Gaya Kepemimpinan)

Deskripsi jawaban responden digunakan untuk melihat frekuensi dan variasi jawaban terhadap item-item pertanyaan di dalam kuesioner. Jawaban responden dilihat dari masing-masing variabel penelitian.

5.2.1 Participant Leadership

Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan (participant leadership) pada UKM di Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.8
Gambaran Umum Responden Mengenai Participant Leadership

No	Indikator <i>Participant Leadership</i>	Jawaban Responden (%)					Total	Rata - Rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Mempertimbangkan Pendapat Karyawan	22	39	39	0	0	100	4.09
2	Mendiskusikan tindakan karyawan untuk kemajuan bersama	10	47	43	0	0	100	4.23
3	Mengikutsertakan karyawan dalam memecahkan masalah	23	40	37	0	0	100	4.44

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah 2010)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada tabel 5.8 dapat dilihat 61% responden menyetujui dan sangat setuju bahwa pimpinan mempertimbangkan pendapat karyawan, sebanyak 57% responden juga setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan mendiskusikan tindakan karyawan untuk kemajuan bersama, selanjutnya 63% responden pemilik UKM telah mengikutsertakan karyawan dalam memecahkan masalah.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai partisipasi pimpinan (participant leadership) untuk mengikutsertakan karyawan dalam segala tindakan perusahaan sudah cukup baik.

5.2.2 Supportive Leadership

Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan (supportive leadership) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.9
Gambaran Umum Responden Mengenai Supportive Leadership

No	Indikator <i>Supportive Leadership</i>	Jawaban Responden (%)					Total	Rata - Rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Menerima nasihat karyawan	11	33	56			100	4.25
2	Ikut serta membantu pekerjaan karyawan	9	41	50			100	4.23
3	Perhatian kesejahteraan, kebahagiaan dan kenyamanan karyawan	20	40	40			100	4.35
4	Adil terhadap semua karyawan yang ada	18	38	44			100	4.28

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah 2010)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada tabel 5.9 dapat dilihat 44% responden menyetujui dan sangat setuju bahwa pimpinan UKM menerima nasihat dari karyawan, sebanyak 50% responden setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan ikut serta dalam membantu pekerjaan karyawan, 60% responden setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan memberikan perhatian kesejahteraan,kebahagian dan kenyamanan karyawan, selanjutnya 56% responden setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan mereka telah adil terhadap semua karyawan yang ada.

Secara umum kebebasan yang diberikan pimpinan kepada karyawan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang sesuai dengan

keinginan karyawan seperti menerima nasehat karyawan, ikut serta membantu pekerjaan karyawan, memperhatikan kesejahteraan karyawan serta adil terhadap seluruh karyawan yang ada dinilai sudah cukup baik.

5.2.3 Instrumental Leadership

Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan instrumental leadership dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 5.10
Gambaran Umum Responden Mengenai Instrumental Leadership

No	Indikator <i>Instrumental Leadership</i>	Jawaban Responden (%)					Total	Rata - Rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Pimpinan menjelaskan tugas – tugas dan pekerjaan yang mesti dilakukan karyawan	17	49	34			100	4.32
2	Pimpinan membuat penjadwalan kerja untuk karyawan	36	35	29			100	4.23
3	Pimpinan memutuskan apa dan bagaimana pekerjaan dilakukan oleh karyawan	39	15	46			100	4.36
4	Pimpinan menentukan batas standar kerja bagi karyawan	28	48	24			100	4.27

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah 2010)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada tabel 5.10 dapat dilihat 66% responden menyetujui dan sangat setuju bahwa pimpinan UKM menjelaskan tugas – tugas dan pekerjaan yang mesti dilakukan karyawan, sebanyak 71% setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan UKM membuat jadwal kerja untuk karyawan, sebanyak 54% setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan UKM memutuskan apa dan bagaimana pekerjaan dilakukan oleh karyawan, selanjutnya sebanyak 74% setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan UKM menentukan batas standar kerja bagi karyawan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan instrumental leadership pada pengusaha kecil di Sumatera Barat dari segi penjelasan tugas dan pekerjaan yang mesti dilakukan karyawan, jadwal kerja, batas standar kerja karyawan, serta apa dan bagaimana pekerjaan yang mesti dilakukan oleh karyawan dinilai sudah cukup baik.

5.2.4 Prestasi UKM

Tabel 5.11
Gambaran Umum Responden Mengenai Prestasi Usaha

No	Indikator <i>Prestasi Usaha</i>	Jawaban Responden (%)					Total	Rata - Rata
		SS	S	N	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Pimpinan selalu menilai keberhasilan usaha melalui volume penjualan yang didapatkan	34	51	15			100	4.37
2	Pimpinan selalu mengukur keberhasilan usaha melalui keuntungan yang didapat	20	57	23			100	4.32
3	Pimpinan selalu berkeinginan untuk memberikan kepuasan terhadap pelanggan	29	42	29			100	4.27

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah 2010)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada tabel 5.11 dapat dilihat 85% responden menyetujui dan sangat setuju bahwa pimpinan UKM selalu menilai keberhasilan usaha melalui volume penjualan yang didapatkan, hal ini menunjukkan sebagian besar responden mengukur keberhasilan usaha mereka dari banyaknya volume penjualan yang didapatkan, sebanyak 77% responden setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan UKM selalu mengukur keberhasilan usaha melalui keuntungan yang didapat, selanjutnya 71% responden setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan UKM selalu berkeinginan untuk memberikan kepuasan terhadap pelanggan.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa pimpinan UKM selalu menilai keberhasilan usaha melalui volume penjualan yang didapatkan, melalui keuntungan yang didapatkan dan selalu berkeinginan memberikan kepuasan terhadap pelanggan.

5.3 Analisis Data

5.3.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap 14 butir pernyataan yang terdiri dari 3 butir pertanyaan untuk participant leadership, 4 butir pertanyaan untuk supportive leadership, 4 butir pertanyaan untuk instrumental leadership dan 3 butir pertanyaan untuk prestasi usaha dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut ini:

Tabel 5.12
Hasil Rangkuman Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Validitas
Gaya Kepemimpinan				
Participant Leadership	mempertimbangkan pendapat karyawan	0.584	0.361	Valid
	mendiskusikan dengan karyawan dalam melakukan tindakan perusahaan untuk kemajuan bersama	0.652	0.361	Valid
	mengikutsertakan karyawan dalam memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan	0.542	0.361	Valid
Supportive Leadership	menerima nasihat karyawan	0.467	0.361	Valid
	ikut serta membantu pekerjaan karyawan	0.453	0.361	Valid
	Kesejahteraan, kebahagiaan, dan kenyamanan karyawan menjadi perhatian	0.685	0.361	Valid
	adil terhadap semua karyawan yang ada	0.422	0.361	Valid
Instrumental Leadership	menjelaskan tugas-tugas dan pekerjaan yang mesti dilakukan karyawan	0.520	0.361	Valid
	membuat penjadwalan kerja untuk karyawan	0.544	0.361	Valid
	memutuskan apa dan bagaimana pekerjaan dilakukan oleh karyawan	0.533	0.361	Valid
	menentukan batas standar kerja bagi karyawan	0.403	0.361	Valid
Prestasi UKM				
Prestasi UKM	menilai keberhasilan usaha melalui volume penjualan yang didapatkan	0.507	0.361	Valid

Variabel	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Validitas
	selalu mengukur keberhasilan usaha melalui keuntungan yang didapat	0.670	0.361	Valid
	selalu berkeinginan untuk memberikan kepuasan terhadap pelanggan	0.525	0.361	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah 2010)

Berdasarkan hasil uji validitas dengan bantuan program SPSS 15 for windows, diperoleh nilai rhitung untuk masing – masing butir pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel (0.361). Dengan demikian untuk 14 butir pertanyaan yang diuji dinyatakan valid. Butir pertanyaan yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir pertanyaan nomor 3 pada variabel supportive leadership yaitu kesejahteraan, kebahagiaan, dan kenyamanan karyawan menjadi perhatian. Pertanyaan ini memiliki koefisien korelasi sebesar 0.685. Sedangkan butir pertanyaan yang memiliki validitas paling rendah adalah butir pertanyaan nomor 4 pada variabel instrumental leadership yaitu mengenai menentukan batas kerja standar karyawan. Pertanyaan ini memiliki koefisien korelasi sebesar 0.403.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap 4 variabel yang diuji yaitu participant leadership, supportive leadership, intrumental leadership dan prestasi usaha dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut ini :

Tabel 5.13
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha
1.	Participant Leadership (X1)	3	0.758
2.	Supportive Leadership (X2)	4	0.715
3.	Instrumental Leadership (X3)	4	0.708
4	Prestasi UKM (Y)	3	0.737

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah 2010)

Dari tabel 5.13 dapat dijelaskan bahwa nilai alpha cronbach untuk participant leadership adalah sebesar 0.758, nilai alpha cronbach untuk supportive leadership 0.715, nilai alpha cronbach untuk instrumental leadership sebesar 0.708 dan nilai alpha cronbach untuk prestasi UKM sebesar 0.737. Berdasarkan data tersebut berarti variabel penelitian memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.6. dengan demikian semua pernyataan kuesioner adalah sangat reliable, seperti yang dikemukakan (Sekaran, 2006:182).

5.4 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam hal ini gaya kepemimpinan yang meliputi dimensi participant leadership, supportive leadership dan instrument leadership terhadap variabel terikat dalam kasus ini adalah prestasi UKM. Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Dengan bantuan program *SPSS 15 for window* , maka rangkuman hasil output analisa regresi berganda dapat dilihat pada tabel 5.14 sebagai berikut :

Tabel 5.14
Hasil Rangkuman Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandarized Coefficient (B)	Standarized Coefficient (B)	T hitung	Signifika nsi
(Constant)	1.096		2.720	.008
Participant Leadership	.258	.261	2.673	.009
Supportive Leadership	.261	.226	2.186	.031
Instrumental Leadership	.257	.250	2.444	.016
R	= 0.604	Fhitung	= 18.380	
R Square	= 0.365	Sign	= 0.000	
Adjusted R Square	= 0.345			

Dependent Variabel : Prestasi UKM

Sumber : hasil olahan data

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS 15.0 for Windows, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.096 + 0.258X_1 + 0.261X_2 + 0.257X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) sebesar 1.096, mengindikasikan bahwa jika skor nilai untuk gaya kepemimpinan yang meliputi participant leadership, supportive leadership dan instrumental leadership adalah tetap atau nol, maka nilai prestasi UKM di Sumatera barat adalah 1.096.

Besarnya $b_1 = 0,258$. ini berarti participant leadership mempengaruhi prestasi UKM sebesar 0,258. Dalam hal ini participant leadership mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi UKM di Sumatera Barat. Artinya semakin tinggi participant leadership maka semakin baik prestasi UKM yang diperoleh. Atau dengan kata lain semakin diikutsertakan karyawan pada semua proses perusahaan demi tercapainya tujuan yang dicapai maka semakin tinggi prestasi yang diperoleh UKM

Besarnya $b_2 = 0.261$. ini berarti supportive leadership mempengaruhi prestasi UKM sebesar 0.261. Dalam hal ini supportive leadership mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi UKM. Artinya semakin tinggi supportive leadership maka semakin baik prestasi UKM yang diperoleh. Atau dengan kata lain semakin banyak diberikannya kebebasan kepada karyawan dalam pembuatan keputusan serta memberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang sesuai oleh karyawan maka semakin tinggi prestasi yang diperoleh oleh UKM.

Besarnya $b_3 = 0.257$ berarti instrumental leadership mempengaruhi prestasi UKM sebesar 0.257. Dalam hal ini instrumental leadership mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi UKM di Sumatera Barat. Artinya semakin tinggi pendekatan pimpinan UKM dalam pencapaian pengambilan keputusan serta pengembangan struktur usaha maka semakin tinggi prestasi UKM yang diperoleh.

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Selanjutnya akan dilihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara keseluruhan, yang dapat dilihat melalui nilai R dan R^2 . Apabila nilai R mendekati 1 berarti hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat, dan apabila nilai R mendekati 0 berarti hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Hasil uji R dan R^2 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.15
Hasil Uji R dan Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.345	.46590

a. Predictors: (Constant), participant leadership, supportive leadership, instrumental leadership
b. Dependent Variable: Prestasi Usaha

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai R adalah 0.604 dan R^2 adalah 0.365. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.604 menunjukkan seberapa besar hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R yang mendekati 1 yaitu sebesar 0.604 menunjukkan bahwa variabel participant leadership, supportive leadership, dan instrumental leadership kuat terhadap prestasi UKM di Sumatera Barat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.365 mempunyai arti

bahwa prestasi UKM di Sumatera Barat mampu dijelaskan oleh variabel participant leadership, supportive leadership, dan instrumental leadership sebesar 36.5 %. Namun, untuk variabel bebas yang lebih dari dua digunakan R^2 yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) dimana nilai Adjusted R Square diperoleh sebesar 0.345 (selalu lebih kecil dari *R square*). Hal ini berarti 34.5 % variasi dari prestasi UKM bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel bebas yaitu participant leadership, supportive leadership, dan instrumental leadership sedangkan sisanya 65.5 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.5 Hasil Pengujian Hipotesis

5.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Hasil analisa Uji T dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut ini :

Tabel 5.16
Hasil Analisa Uji T

Variabel	T hitung	Signifikansi	Keterangan
<i>Participant Leadership</i>	2.673	.009	Signifikan
<i>Supportive Leadership</i>	2.186	.031	Signifikan
<i>Instrumental Leadership</i>	2.444	.016	Signifikan

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah 2010)

5.5.1.1 Pengaruh Participant Leadership terhadap Prestasi UKM

Dari tabel 5.16 diketahui diperoleh nilai t hitung untuk participant leadership sebesar 2.673 dengan signifikansi 0.009. Jika dibandingkan dengan t tabel pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 100-3-1 = 96$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 1.985. Dengan demikian t hitung > t tabel ($2.673 > 1.985$) dan nilai

signifikansi sebesar 0,009 (sig < 0,05). Oleh karena nilai t hitung > t tabel maka *H₀* diterima, artinya secara parsial gaya kepemimpinan untuk variabel participant leadership berpengaruh signifikan terhadap prestasi UKM di Sumatera Barat.

Hal ini menunjukkan bahwa pendapat karyawan dan mendiskusikan dengan karyawan dalam melakukan tindakan perusahaan untuk kemajuan bersama serta keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan maupun dalam memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan mampu mempengaruhi prestasi usaha kecil menengah (UKM) yang ada di Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Boehnka, Bontis, Distefano (2002) yang menganggap gaya kepemimpinan dari participant leadership yang berbeda akan mempunyai pengaruh yang berbeda juga pada prestasi usaha. Participant leadership memiliki peranan yang penting dalam usaha kecil menengah dan yang paling sering digunakan oleh usaha kecil menengah dalam mencapai prestasi usaha (Liliana, Emilio, Juan, 2006). Hal ini juga didukung oleh penelitian Kirkpatrick & Lock (1996) mengenai adanya hubungan yang positif antara participant leadership terhadap keberhasilan kinerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yang (2008) yang mengemukakan participant leadership yang berbeda mempengaruhi prestasi usaha, dengan participant leadership yang lebih tinggi tentunya juga akan dapat berkontribusi yang tinggi terhadap kinerja dan prestasi usaha.

5.5.1.2 Pengaruh Supportive Leadership terhadap Prestasi UKM

Untuk *supportive Leadership*, berdasarkan hasil analisa regresi dengan bantuan program SPSS 15 dapat diketahui bahwa secara parsial gaya kepemimpinan untuk variabel *supportive leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi UKM di Sumatera Barat. Hal ini diketahui setelah dilakukan pengujian seperti terdapat pada tabel 5.16 dimana didapatkan t hitung $>$ t tabel ($2.186 > 1.985$) dengan signifikansi $0,031 < 0,05$ serta koefisien regresi bernilai positif yang berarti positif dan signifikan. Dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa nasihat dari karyawan, pemimpin yang ikut serta membantu pekerjaan karyawan, pemimpin yang memperhatikan kesejahteraan, kebahagiaan dan kenyamanan karyawan serta pemimpin yang adil terhadap semua karyawan yang ada mempengaruhi usaha kecil mikro dalam meningkatkan prestasi usahanya berupa peningkatan volume penjualan, keuntungan dan pangsa pasar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2002), dimana Supportive Leadership merupakan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai.

Liliana, Emilio, Juan (2006) dalam penelitiannya bahwa supportive leadership memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja usaha kecil menengah menengah.

5.5.1.3 Pengaruh Instrumental Leadership terhadap Prestasi UKM

Untuk *Instrumental Leadership*, berdasarkan hasil analisa regresi dengan bantuan program SPSS 15 dapat diketahui bahwa secara parsial gaya kepemimpinan untuk variabel *supportive leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi UKM di Sumatera Barat. Hal ini diketahui setelah dilakukan pengujian seperti terdapat pada tabel 4.14 dimana didapatkan nilai t hitung untuk *supportive leadership* > t tabel 1,985 ($\alpha = 5\%$) dengan signifikansi $0,016 < 0,05$ serta koefisien regresi bernilai positif yang berarti positif dan signifikan. Dengan demikian H_0 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa penjelasan yang diberikan pemimpin mengenai tugas – tugas dan pekerjaan yang mesti dilakukan karyawan, jadwal kerja yang dibuat pemimpin, keputusan pemimpin terhadap apa dan bagaimana yang harus dilakukan karyawan serta batas standar kerja karyawan yang ditentukan oleh pemimpin mempengaruhi usaha kecil menengah dalam meningkatkan prestasi usahanya berupa peningkatan volume penjualan, keuntungan dan pangsa pasar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Liliana, Emilio, Juan (2006), bahwa instrumental leadership juga memberikan pengaruh yang positif dalam prestasi usaha. Penelitian yang dikemukakan Ogbonna dan Harris (2000), bahwa instrumental leadership merupakan sebuah solusi dalam mencapai prestasi usaha.

Dari uraian tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa dari ketiga variabel gaya kepemimpinan yang meliputi *participant, supportive dan instrumental leadership*, diketahui bahwa variabel *participant leadership* merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi UKM di Sumatera Barat atau variabel yang paling membedakan puas atau tidaknya karyawan pada kepemimpinan UKM yang ada di Sumatera Barat. Variabel *participant leadership* memiliki nilai *standardized coefficient* lebih besar dari variabel lainnya yaitu sebesar 0.261. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan *participant leadership* selalu mengikutsertakan karyawan dalam segala hal usaha untuk memperoleh prestasi usaha. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel *participant leadership* merupakan variabel gaya kepemimpinan yang paling mempengaruhi tingkat prestasi UKM di Sumatera Barat.

5.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Kriteria tingkat signifikan pada pengujian ini adalah 5% dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti semua variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen, dan sebaliknya jika probabilitas lebih besar dari 0,05, berarti semua variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5.17
Hasil Analisa Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.969	3	3.990	18.380	.000 ^a
	Residual	20.838	96	.217		
	Total	32.808	99			

a. Predictors: (Constant), Instrumental Leadership, Participant Leadership, Supportive Leadership

b. Dependent Variable: Prestasi Usaha

Sumber : data diolah 2010

Dari tabel 5.17 diketahui nilai f hitung sebesar 18.380 dan tingkat signifikan sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan f tabel pada derajat bebas (df) = $n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai f tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 2.699. Dengan demikian f hitung > f tabel ($18.380 > 2.699$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan artinya gaya kepemimpinan yang meliputi variabel *participant*, *supportive*, dan *instrument leadership* secara simultan atau bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi UKM di Sumatera Barat.

5.6 Implikasi Penelitian

5.6.1 Implikasi Teori

Setelah disebutkan pada bab sebelumnya bahwa salah satu kegunaan penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen dan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan dukungan empiris gaya

kepemimpinan yang meliputi participant leadership, supportive leadership dan instrumental leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi UKM.

Hasil penelitian ini mendukung pemikiran dari beberapa penelitian terdahulu yaitu :

1. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Boehnka, Bontis, Distefano (2002) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang berbeda mempunyai pengaruh yang berbeda juga pada kinerja usaha.
2. Penelitian ini memperkuat dan mendukung penelitian dari Ogbonna dan Harris (2000) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi prestasi usaha.
3. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Chung-Wen Yang (2008), Liliana, Emilio, Juan (2006), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja usaha pada usaha kecil.

5.6.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi UKM. Hasil ini membawa implikasi – implikasi pada kebijakan manajerial yang dapat diajukan untuk mendukung praktek manajemen, yaitu gaya kepemimpinan merupakan variabel yang melengkapi dalam mencari dan menggali peluang – peluang bisnis yang tercermin melalui variabel participant leadership yang mengikutsertakan karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan, supportive leadership yang memberikan kebebasan karyawan dalam melakukan pekerjaan, serta instrumental leadership yang mengatur kerja dan standar kerja karyawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan dalam bab sebelumnya, maka pada bagian akhir ini penulis mengambil kesimpulan sebagai penutup dari penulisan skripsi ini.

1. Hasil penelitian ini berhasil menemukan bahwa ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi secara signifikan prestasi UKM di Sumatera Barat yaitu participant leadership, supportive leadership, dan instrumental leadership.
2. Prestasi UKM di Sumatera Barat dipengaruhi oleh participant leadership yang ditunjukkan dari hasil pembahasan dimana ditemukan prestasi usaha dipengaruhi oleh persepsi atau penilaian responden mengenai participant leadership secara keseluruhan.
3. Prestasi UKM di Sumatera Barat dipengaruhi oleh supportive leadership yang ditunjukkan dari hasil pembahasan dimana ditemukan prestasi usaha dipengaruhi oleh persepsi atau penilaian responden mengenai supportive leadership secara keseluruhan.
4. Prestasi UKM di Sumatera Barat dipengaruhi oleh instrumental leadership yang ditunjukkan dari hasil pembahasan dimana ditemukan prestasi usaha dipengaruhi oleh persepsi atau penilaian responden mengenai instrumental leadership secara keseluruhan.

5. Pada variabel participant leadership, indikator mengikutsertakan karyawan dalam memecahkan masalah mempunyai nilai terbaik dimata seorang wirausaha.
6. Pada variabel supportive leadership, indikator adil terhadap semua karyawan yang ada mempunyai nilai terbaik dimata seorang wirausaha. Seorang wirausaha yang adil terhadap karyawan mampu meningkatkan prestasi usaha.
7. Pada variabel instrumental leadership, indikator pimpinan menentukan batas standar kerja bagi karyawan mempunyai nilai terbaik dimata seorang wirausaha.
8. Dimensi participant leadership yang meliputi pemimpin selalu mempertimbangkan pendapat karyawan, pemimpin selalu mendiskusikan dengan karyawan dalam melakukan tindakan perusahaan untuk kemajuan bersama serta pemimpin yang selalu mengikutsertakan karyawan dalam memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan, merupakan dimensi kualitas pelayanan yang paling mempengaruhi prestasi UKM di Sumatera Barat.
9. Sumbangan variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi UKM adalah sebesar 34,5% selebihnya 65,5% prestasi UKM dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terungkap dalam penelitian ini.

6.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya memberikan gambaran secara umum mengenai gaya kepemimpinan yang meliputi participant leadership, supportive leadership dan instrumental leadership serta pengaruhnya terhadap prestasi UKM dan model yang digunakan masih sederhana

2. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini hanya terbatas pada daerah terbesar penyebaran UKM serta berdasarkan data UKM di Sumatera Barat tahun 2005
3. Jumlah responden dalam penelitian ini hanya terbatas pada 100 pemilik UKM.

6.3 Saran

Untuk meningkatkan prestasi usaha UKM berupa peningkatan volume penjualan, keuntungan yang diperoleh dan kepuasan pelanggan dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan peneliti menemukan bahwa banyak pemilik UKM belum mempunyai wawasan yang cukup mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi UKM yang mereka jalankan saat ini. Untuk itu disarankan agar pemilik UKM mendalami konsep gaya kepemimpinan untuk meningkatkan prestasi usaha mereka.
2. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan peneliti menemukan bahwa banyak pemilik UKM yang belum menerapkan perhatian kesejahteraan, kebahagiaan, dan kenyamanan karyawan. Untuk itu disarankan agar pemilik UKM lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan seperti dalam intensitas pemberian gaji, kebahagiaan dari karyawan seperti membiarkan mereka bekerja dengan inovasi yang mereka ciptakan sendiri, dan kenyamanan diri karyawan seperti fasilitas penunjang yang disediakan oleh pemilik perusahaan. Selain itu dalam menerima nasihat karyawan,

pemilik UKM cenderung mengabaikan nasihat yang diberikan karyawan perusahaan.

3. Pemilik UKM harus tanggap dengan apa yang terjadi pada karyawan sehingga akan memacu karyawan agar meningkatkan produktifitas untuk mendorong prestasi usaha yang lebih tinggi berupa peningkatan volume penjualan, keuntungan yang diperoleh serta kepuasan pelanggan dari para pesaing.