

PENGARUH KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PELAKU UMKM DI KOTA TANGERANG

Pandji Pratopo¹, Lena Erdawati², Atik Atikah³, Yanthi Metri Gunawan⁴

¹ LP3i Sudirman tangerang

^{2,3,4} Universitas Muhammadiyah Tangerang

¹panji.pratopo@gmail.com, ²Lena.erdawati@umt.ac.id, ³atikatikah4343@gmail.com,

⁴yanthimeitry@gmail.com

Keyword	Abstract
Work Ethic, Entrepreneurial Competence, Performance of UMKM Players.	The purpose of this study was to determine the effect of entrepreneurial competence and work ethic partially and simultaneously (jointly) on the performance of UMKM players in Tangerang City, studying in Tanah Tinggi Central Market, Tangerang City. This study uses an associative method with a quantitative approach. Sampling as many as 52 people, with the Slovin method. Data collection techniques and tools are literature study, observation and questionnaires or questionnaires. The data analysis technique used is descriptive analysis to determine the description of respondents' responses and data distribution, while inferential statistics are used for hypothesis testing. Data processing is assisted by Microsoft Excel and SPSS software version 25. The results of hypothesis testing show that: The contribution of competence and work ethic to the performance of UMKM players is 54.6%, while the remaining 45.4% is influenced by other variables not examined. The higher the competency value and work ethic at the same time at a certain value, then the high competency value and work ethic value make the performance value of UMKM actors increase at a certain value as well. Hypothesis testing proves that there is a significant effect of entrepreneurial competence and work ethic partially or simultaneously (jointly) on the performance of UMKM players in the Main Market of Tangerang City. The most dominant influence on the performance of UMKM actors seen from the coefficient of determination is the entrepreneurial competence variable. A person who has a high work ethic and entrepreneurial competence will provide an increase in his performance as a business hammer.

© 2021 JMB, All right reserved

I. PENDAHULUAN

Kota Tangerang merupakan kota terbesar di Provinsi Banten serta ketiga terbesar di kawasan perkotaan Jabotabek setelah Jakarta. Selain itu Kota tangerang adalah kota yang memiliki segudang kesibukan dari warganya dengan melakukan aktifitas yang berbeda- beda, tidak hanya itu kota tangerang memiliki keragaman budaya dan keaneka ragaman kuliner serta ciri khasnya. Terkenal dengan kota ahlakul karimah kota tangerang pun juga terkenal dengan kota industri, dan tidak hanya itu pelaku Usaha Kecil Menengah (UMKM) di Kota Tangerang

meningkat sebanyak 2 ribu lebih. Pertambahan tersebut terjadi selama tiga tahun terakhir. Kabid UKM pada Dinas Koperasi dan UKM, Katrina Iswandari mengatakan, berdasarkan data UMKM pada 2016 berjumlah 10.553. Kemudian bertambah di 2017 menjadi 10.675, di tahun berikutnya meningkat kembali menjadi 11.746 dan terakhir 2019 sampai bulan April mencapai 12.508 pelaku UMKM. (<https://www.liputan6.com/>: diakses pada 18/04/2020).

Adapun berdasarkan data 2019, Kecamatan Cibodas menjadi wilayah dengan jumlah UMKM terbanyak yakni 4.019. Diikuti

oleh Kecamatan Jatiuwung 1.336 pelaku UMKM dan urutan ketiganya sebanyak 961 ditempati Kecamatan Pinang. Pemerintah Kota Tangerang pun tak hanya fokus dalam meningkatkan kuantitas UMKM namun juga kualitasnya. Berbagai program pelatihan dan pembinaan dilakukan untuk memajukan UMKM. Mulai dari pelatihan kewirausahaan baik pemula maupun yang sudah berjalan, sampai fasilitasi pemasaran produk diberikan kepada pelaku UMKM. (<https://www.liputan6.com/>: diakses pada 18/04/2020).

Pemberian pelatihan kewirausahaan kepada pelaku UMKM karena kinerja usaha mikro kecil di Kota Tangerang membutuhkan kerja keras agar dapat terus mempertahankan dan memajukan usahanya, hal ini disebabkan kompetensi kewirausahaan yang dimiliki UMKM masih sangat terbelakang dalam menuangkan ide kreatif produknya untuk mampu bersaing di dunia usaha karena jika melihat kondisi dilapangan banyak diantaranya kinerja pelaku UMKM mengalami penurunan, tidak mampu bersaing dan tidak berkembang atau bahkan gulung tikar. Indikasi ini disebabkan karena belum berdampak secara optimal Kompetensi Kewirausahaan di tempat kerja yang dapat memberikan nilai, sifat, dan motivasi karyawan. (<https://www.liputan6.com/>: diakses pada 18/04/2020).

Berdasarkan informasi di atas, peningkatan jumlah pelaku UMKM di Kota Tangerang sangat pesat namun tidak dimbangi dengan kompetensi kewirausahaan, sehingga tidak sedikit pelaku UMKM tidak mengalami perkembangan. Relevan dengan hal tersebut Dipta (2012) yang dikutip Asyifa, Rakib, dan Tahir (2019) mengemukakan bahwa rendahnya kinerja yang dihasilkan UMKM di Indonesia disebabkan rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau dengan kata lain rendahnya kompetensi kewirausahaan. Hal ini juga ditunjukkan dengan masih rendahnya pengembangan dan penguasaan ilmu pelaku UMKM dibidang manajemen, organisasi, teknologi, pemasaran dan kompetensi lainnya yang diperlukan dalam mengelola usaha.

Menurut Spencer (dalam Moeheriono, 2009) yang dikutip Ramadhan dan Sri Suwarsi (2018) kompetensi mempunyai hubungan sebab-akibat (*causally related*) jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan serta kompetensi, yang terdiri atas motif, sifat, konsep diri dan keterampilan (*skill*) serta pengetahuan

(*knowledge*) yang diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut.

Kondisi yang dihadapi oleh UMKM di Kota Tangerang tidak terkecuali di Pasar Induk Kota Tangerang memiliki latar belakang pendidikan pelaku UMKM relatif berbeda-beda, sehingga tidak semua memahami atau menguasai tentang cara meningkatkan kualitas dan standarisasi produk, memperluas dan meningkatkan akses pembiayaan, memperkuat dan meningkatkan akses teknologi untuk pengembangan UMKM, meningkatkan akses promosi di dalam dan luar negeri, dan membangun jejaring bisnis global. Kompetensi kewirausahaan diperlukan dalam menghadapi persaingan secara lokal dan global (Asyifa, Rakiib dan Tahir, 2019)

Seorang karyawan harus bekerja berdasarkan etos kerja agar dapat mewujudkan kinerja karyawan yang baik (Jumiatun, 2014). Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaku UMKM di Kota Tangerang khususnya di Pasar Induk Kota Tangerang harus mampu mengarahkan usahanya yang berorientasi ke masa depan, kerja keras, dapat menghargai waktu, dan bertanggung jawab atas usaha yang dijalankannya (Herlyansah, 2016).

Menurut Tasmara (2002) yang dikutip Ramadhan dan Sri Suwarsi (2018) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*).

Kinerja pelaku UMKM di Kota Tangerang khususnya Pasar Induk Kota Tangerang yang rata-rata tidak mengalami kemajuan atau perkembangan dianggap memerlukan upaya untuk dapat meningkatkan kinerja pelaku UMKM agar dapat mempertahankan, meningkatkan, dan mengembangkan usahanya melalui peningkatan kompetensi kewirausahaan dan etos kerja yang tinggi.

Rumusan masalah penelitian ini:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja pelaku UMKM di Pasar Induk Kota Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pelaku UMKM di Pasar Induk Kota Tangerang?

3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi kewirausahaan dan etos kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pelaku UMKM di Pasar Induk Kota Tangerang?

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja pelaku UMKM di Pasar Induk Kota Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pelaku UMKM di Pasar Induk Kota Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kewirausahaan dan etos kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pelaku UMKM di Pasar Induk Kota Tangerang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:9) Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang baik.

Menurut Wirawan (2015:7) Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor Lingkungan Eksternal seperti kehidupan ekonomi, politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- 2) Faktor Internal Karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, etos kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor Lingkungan Internal Organisasi seperti kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

Penilaian Kinerja karyawan merupakan masalah penting bagi seluruh pengusaha. Namun demikian, kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, dimana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik.

John Miner dalam Sudarmanto (2015:11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, itu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Jadi Kinerja Karyawan berdasarkan Sudarmanto (2015) dapat dinilai atau diukur dengan indikatornya: (1) kualitas pekerjaan, (2) jumlah pekerjaan, (3) penggunaan waktu, dan (4) kerja sama.

Kompetensi

Menurut Brian E. Becher, Mark Huslid dkk. (Sudarmanto, 2015:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas kompetensi merupakan suatu karakteristik yang ada pada diri seseorang, sehingga mampu memahami dan melakukan untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2016:204) sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

- 2) Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

- 3) Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5) Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6) Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Berkaitan dengan kompetensi kewirausahaan, berikut adalah dimensi-dimensi kompetensi kewirausahaan, dalam penelitian ini meliputi (1) pengetahuan tentang kewirausahaan, (2) pemahaman tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien menjalankan usaha. (3) keterampilan dalam memilih metode efektif untuk usahanya, (4) nilai yaitu perilaku *entrepreneurship* (kewiraswastaan) dan (5) sikap, yaitu memiliki sikap yang positif dalam menjalankan usahanya dan (6) minat, yaitu kecenderungan untuk beraktifitas pada pengembangan sebagai *entrepreneurship*.

Etos Kerja

Menurut Sinamo (2014:62), etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas.

Menurut Mulyadi (2008) bahwa etos kerja merupakan jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. Cara pandang ini bersumber pada nilai-nilai yang tumbuh, berkembang, dan dianut oleh seseorang masyarakat.

Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu

(kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Menurut (Darodjat, 2015:77) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja pegawai di suatu instansi itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator menurut (Darodjat, 2015:77), yaitu

1. Kerja Keras

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja). Indikatornya meliputi: kerja aktualisasi, kerja amanah, kerja panggilan

2. Kerja Cerdas

Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja. Indikatornya meliputi: kerja seni, kerja kehormatan

3. Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya. Indikatornya meliputi: kerja rahmat, kerja ibadah, kerja pelayanan

Berdasarkan uraian di atas, dimensi dan indikator mengenai etos kerja dalam penelitian ini adalah: (1) Kerja Keras, dengan indikatornya meliputi: kerja aktualisasi, kerja amanah, kerja panggilan. (2) Kerja Cerdas dengan indikatornya meliputi: kerja seni, kerja kehormatan, dan (3) Kerja Ikhlas dengan indikatornya meliputi: kerja rahmat, kerja ibadah, kerja pelayanan.

Dari uraian di atas hipotesis penelitian berikut :

Hipotesis ke 1 : Terdapat pengaruh kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja pelaku UMKM di Pasar Induk Kota Tangerang

Hipotesis ke 2 : Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pelaku UMKM di Pasar Induk Kota Tangerang

Hipotesis ke 3 : Terdapat pengaruh kompetensi kewirausahaan dan etos kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pelaku UMKM di Pasar Induk Kota Tangerang.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian dengan rumusan asosiasi bersifat kausal dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel.

Menurut Sugiyono (2016) rumusan masalah asosiasi adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Lanjut Sugiyono (2016) menambahkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang

mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Menurut Sugiyono (2016) Pendekatan kuantitatif adalah: "Sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Operasionalisasi Variabel

Berikut adalah operasionalisasi variabel penelitian

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Kompetensi Kewirausahaan (X_1)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
Kompetensi Kewirausahaan (X_1)	Pengetahuan	Pengetahuan tentang kewirausahaan	1
		Pengetahuan tentang karakter wirausahawan	2
	Pemahaman	Pemahaman secara efektif menjalankan usaha	3
		Pemahaman secara efisien menjalankan usaha	4
	Keterampilan	Keterampilan dalam memilih cara dan alternatif	5
	Nilai	Memiliki nilai perilaku entrepreneurship	6
	Sikap	memiliki sikap yang positif dalam menjalankan usahanya	7
	Minat	kecenderungan untuk beraktifitas pada pengembangan sebagai entrepreneurship	8

Sumber: Gordon dalam Sutrisno (2016)

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Etos Kerja (X_2)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
Etos Kerja (X_2)	Kerja Keras	Kerja aktualisasi diri	1
		Kerja adalah amanah	2
		Kerja adalah panggilan	3
	Kerja Cerdas	Kerja adalah seni	4
		Kerja adalah kehormatan	5
		Kerja adalah rahmat	6
	Kerja Ikhlas	Kerja adalah ibadah	7
		Kerja adalah melayani	8

Sumber: Gordon dalam Sutrisno (2016)

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Kinerja Pelaku UMKM (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
Kinerja Pelaku UMKM (X ₂)	Kualitas	Tingkat Kesalahan	1
		Tingak Kerusakan	2
		Kecermatan	3
	Kuanitas	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan	4
	Waktu	Kehadiran	5
		Efektifitas kerja	6
	Kerja asama	Keselarasan	7

Sumber: John Miner dalam Sudarmanto (2015)

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi pada penelitian ini, adalah pelaku UMKM yang ada di Pasar Induk Tanah Tinggi sekitar 110 orang.

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin (Husen U, 2014:65). Perhitungan pengambilan sampel menggunakan

rumus Slovin,
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
, dimana n adalah sampel, N adalah ukuran populasi, dan e adalah persen kelonggaran ketidakteitian (taraf kesalahan) pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Untuk nilai e ini, peneliti menggunakan nilai sebesar 10 %, mengingat kondisi pada saat penelitain sedang pandemi Covid-19 sehingga dibatasi untuk berkomunikasi terhadap banyak orang dan mengikuti protokol kesehatan untuk menghindari penyebaran Covid -19.

$$n = \frac{110}{1 + 110(0,1)^2} = \frac{110}{1 + 110(0,01)} = \frac{110}{1 + 1,1} = \frac{110}{2,1} = 52,3 \approx 52$$

Untuk kebutuhan proses analisis data, jumlah sampel yang diambil adalah 55 responden, dengan teknik *random sampling*.

Dalam penelitian teknik pengumpulan data yaitu angket untuk data primer yang digunakan adalah kuisioner. Penulis telah mempersiapkan daftar pertanyaan yang diarahkan pada pokok pembahasan yang akan diisi oleh pihak-pihak terkait di organisasi.

Teknik Analisis Data

I. Uji Persyaratan Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validasi instrumen (untuk mengetahui kesahihan butir pertanyaan atau pernyataan), sehingga data yang digunakan dalam analisis selanjutnya adalah datayang diambil berdasarkan butir pertanyaan yang valid, sedangkan butiryang tidak valid dinyatakan gugur dan langsung di drop (tidak diikutkan alam pengujian selanjutnya). Keputusan mengenai validitas butir item dengan membandingkan rhitung dengan rtabel. Apabila rhitung lebih besar daripada rtabel ($rh > rt$) maka butir instrumen tersebut valid, tetapi sebaliknya bila rhitung lebih kecil daripada rtabel ($rh < rt$) maka butir instrumen tersebut tidak valid (drop) dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

Menurut Suharsimi Arikunto, (2016: 221-222) Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen itu cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena angket atau kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini tidak terdapat jawaban yang bernilai salah atau nol. Instrumen dapat dikatakan reliabel tinggi jika koefisien Alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,600.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai syarat untuk analisis regresi berganda yang

muliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi

Regresi ganda adalah suatu teknik untuk dapat menentukan korelasi antara suatu variabel *criterion* dengan kombinasi dari dua atau lebih variabel *predicator*. Dalam regresi ganda itu kesalahan prediksi dapat diperkecil, karena dalam prediksi itu dimasukkan variabel-variabel (faktor-faktor) lain yang berpengaruh dalam prediksi. Bentuk umum dari analisis regresi berganda ini yaitu :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$ = Prediksi Kinerja
 X_1 = Kompetensi Kewirausahaan
 X_2 = Etos Kerja
 a = Nilai Konstanta
 ϵ = epsilon (faktor-faktor lain yang tidak diteliti)

b. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

c. Uji Signifikansi

Rancangan Uji Hipotesis secara parsial dan simultan dibuat berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, dan ketentuan rancangan hipotesis

Secara parsial (Uji t)

H_0 = Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

H_a = Jika nilai mutlak $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Secara parsial (Uji F)

H_0 = Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

H_a = Jika nilai mutlak $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Variabel Kompetensi Kewirausahaan

Uji validitas instrument Kompetensi Kewirausahaan (X_1) menggunakan *pearson correlation* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Uji r Hitung Pearson Correlation Variabel Kompetensi Kewirausahaan (X_1)

		Kompetensi Kewirausahaan	Keterangan
X11	Pearson Correlation	.738**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	
X12	Pearson Correlation	.711**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	
X13	Pearson Correlation	.596**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	
X14	Pearson Correlation	.507**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	

		Kompetensi Kewirausahaan	Keterangan
	N	52	
X15	Pearson Correlation	.695**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	
X16	Pearson Correlation	.612**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	
X17	Pearson Correlation	.597**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	
X18	Pearson Correlation	.671**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan pearson correlation instrument dari variabel Kompetensi (X1) yang terdiri dari 8 item menunjukkan dari butir 1 sampai dengan 8 valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (0,279) dan signifikansi kurang dari 0.05.

2. Variabel Etos Kerja

Uji validitas instrument Etos Kerja (X₂) menggunakan *pearson correlation* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Uji r Hitung Pearson Correlation Variabel Etos Kerja (X₂)

		Etos Kerja	Keterangan
X21	Pearson Correlation	.357**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	52	
X22	Pearson Correlation	.505**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	
X23	Pearson Correlation	.265	Valid
	Sig. (2-tailed)	.057	
	N	52	
X24	Pearson Correlation	.360**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	52	
X25	Pearson Correlation	.566**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	
X26	Pearson Correlation	.691**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	
X27	Pearson Correlation	.578**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	
X28	Pearson Correlation	.424**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.002	

	Etos Kerja	Keterangan
N	52	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan pearson correlation instrument dari variabel Etos Kerja (X2) yang terdiri dari 8 item menunjukan dari butir I sampai dengan 8 valid, karena nilai r

hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (0,279) dan signifikansi kurang dari 0.05.

3. Variabel Kinerja Pelaku UMKM

Uji validitas instrument Kinerja Pelaku UMKM (Y) menggunakan *pearson correlation* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Uji r Hitung Pearson Correlation Variabel Kinerja Pelaku UMKM (Y)

		Kinerja UMKM	Keterangan
Y1	Pearson Correlation	.494**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	
Y2	Pearson Correlation	.534**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	
Y3	Pearson Correlation	.453**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	52	
Y4	Pearson Correlation	.481**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	
Y5	Pearson Correlation	.606**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	
Y6	Pearson Correlation	.498**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	
Y7	Pearson Correlation	.505**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan pearson correlation instrument dari variabel Kinerja Pelaku UMKM (Y) yang terdiri dari 7 item menunjukan dari butir I sampai dengan 7 valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (0,279) dan signifikansi kurang dari 0.05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena angket atau kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini tidak terdapat jawaban yang bernilai salah atau nol. Berikut diperoleh *Cronbach Alpha* seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Kompetensi Kewirausahaan (X1)	0,682	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,797	Reliabel
Kinerja Pelaku UMKM (Y)	0,522	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2020.

Dari kelima tingkat keandalan koefisiensi di atas, yang digunakan sebagai indikator instrumen dinyatakan reliabel tinggi adalah 0,600. Sedangkan koefisien reliabilitas 0,400- 0,590 termasuk reliabilitas sedang. Jika menggunakan definisi langsung yaitu membandingkan nilai r_{II} dengan r_{tabel} . Jika r hitung reliabilitas lebih besar dari r_{tabel} maka dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov-Test*. Hasil output SPSS untuk uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06267913
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS data diolah, 2020.

Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, didapat angka *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan pada Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara:

1. Melihat nilai *Tolerance* :

- Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji

- Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji

2. Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji
- Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,253	2,534		3,651	,001		
	Etos Kerja	,301	,114	,325	2,636	,011	,586	1,708
	Kompetensi Kewirausahaan	,300	,074	,499	4,044	,000	,586	1,708

Sumber : Output SPSS data diolah, 2020.

Dari Tabel 9 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel X1 dan X2 0,586 lebih besar dari 0,10 (10%), artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang

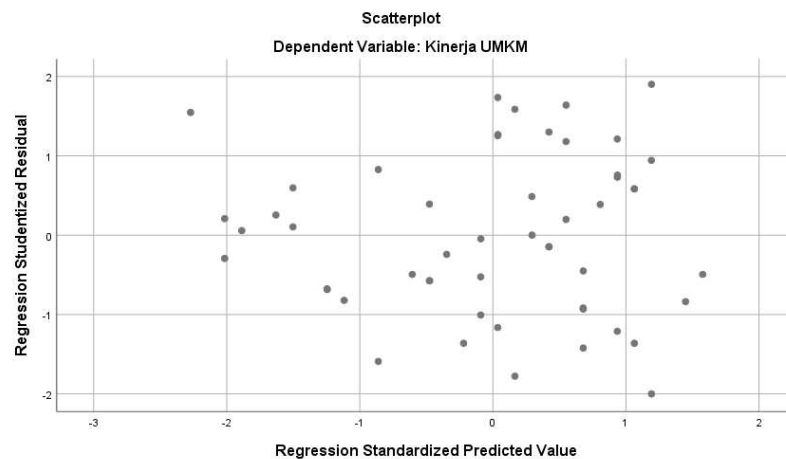
diuji. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa semua variabel bebas nilai VIF kurang dari 10 (<10). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada

gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan yang lain. Salah satu

cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil *output* SPSS pada gambar 1 menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Regresi Berganda

Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Berikut hasil *output* SPSS untuk regresi berganda:

Tabel 10. Hasil Pengujian Regresi Linier Y atas X₁ dan X₂

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,253	2,534		3,651	,001
1 Etos Kerja	,301	,114	,325	2,636	,011
1 Kompetensi Kewirausahaan	,300	,074	,499	4,044	,000

a. Dependent Variable: Kinerja UMKM

Sumber : Output SPSS V.25, Penelitian 2020

Pada tabel 11 *Coefficients*, kolom B pada Constanta (a) adalah 9,253, skor Kompetensi Kewirausahaan adalah 0,300, dan skor Etos Kerja 0,301 bernilai positif atau searah. Dari hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 9,253 + 0,300X_1 + 0,301X_2$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai Kompetensi dan Etos Kerja pada waktu yang bersamaan pada nilai tertentu, maka dari tingginya nilai Kompetensi dan nilai Etos Kerja menjadikan nilai Kinerja Pelaku UMKM meningkat pada nilai tertentu pula.

2. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan perhitungan melalui SPSS dan kemudian diolah sebagai berikut:

Tabel 11. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.563	.546	2.104

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kewirausahaan, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja UMKM

Output SPSS pada tabel 11 di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,546 kemudian dikalikan 100% sesuai rumus uji koefisien determinasi ($r^2 \times 100\%$), sehingga diperoleh hasil 54,60%. Dengan demikian besarnya kontribusi X1, dan X2, terhadap Y adalah sebesar 54,60% sedangkan sisanya 45,40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. Uji Signifikansi Hipotesis

Uji F

Untuk uji hipotesis secara simultan antara Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pelaku UMKM, berikut hasil output SPSS versi 25:

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Berdasarkan Tabel Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.090	2	140.045	31.625	.000 ^b
	Residual	216.987	49	4.428		
	Total	497.077	51			

a. Dependent Variable: Kinerja UMKM

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kewirausahaan, Etos Kerja

Sumber: Output SPSS, Penelitian 2020.

Tabel 12, diperoleh F_{hitung} sebesar 31,625 lebih besar dari F_{tabel} 2.79, atau dengan membandingkan nilai probabilitas (sig. F change) = $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima, yang berarti: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi kewirausahaan dan etos kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pelaku UMKM di Pasar Induk Kota Tangerang.

Uji t

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antara Kompetensi Kewirausahaan (X1), dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pelaku UMKM (Y) secara parsial, maka nilai-nilai koefisien korelasi dengan uji t hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan tabel t *two test* :

Tabel 13. Hasil Pengujian Signifikansi Hipotesis Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,253	2,534		3,651	,001
	Etos Kerja	,301	,114	,325	2,636	,011
	Kompetensi Kewirausahaan	,300	,074	,499	4,044	,000

a. Dependent Variable: Kinerja UMKM

Sumber : Output SPSS, Penelitian 2020

Untuk mengetahui nilai t tabel menggunakan rumus :

$t \text{ tabel} = (\text{taraf signifikansi dibagi } 2; \text{jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi } 1) \text{ jika ditulis dalam bentuk rumus adalah : } (\alpha/n-k-1)$

$t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 52-2-1) \text{ atau } (0,05/2 ; 52-3)$

$t \text{ tabel} = (0,025; 49)$, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,009 pada selang kepercayaan 95%

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pelaku UMKM (Y)

Berdasarkan *output* spss tabel 13, diperoleh nilai t hitung Kompetensi Kewirausahaan sebesar 4,044 lebih besar dari pada t tabel 2,009, dan nilai signifikansi 0,000 kurang 0,05, pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah H_a diterima pada kriteria berikut: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja pelaku UMKM di Pasar Induk Kota Tangerang

2. Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pelaku UMKM (Y)

Nilai t hitung Etos Kerja pada *output* spss tabel 13 sebesar 2,636 lebih besar dari pada t tabel 2,009, dan nilai signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05 pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah H_a diterima pada kriteria berikut: Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pelaku UMKM di Pasar Induk Kota Tangerang.

V. PENUTUP

Hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi nilai Kompetensi dan Etos Kerja pada waktu yang bersamaan pada nilai tertentu, maka dari tingginya nilai Kompetensi dan nilai Etos Kerja menjadikan nilai Kinerja Pelaku UMKM meningkat pada nilai tertentu pula

Uji signifikansi hipotesis membuktikan bahwa Terdapat pengaruh signifikan kompetensi kewirausahaan dan etos kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pelaku UMKM di Pasar Induk Kota Tangerang.

Pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pelaku UMKM dilihat dari nilai koefisien determinasinya adalah variabel kompetensi kewirausahaan.

Sudjana (2004) dalam Ramadhan (2018) menyebutkan kewirausahaan merupakan sikap dan perilaku wirausaha. Wirausaha ialah orang yang inovatif, antisipatif, inisiatif, pengambil risiko dan berorientasi laba. Ini berarti kewirausahaan merupakan sikap dan perilaku orang yang inovatif, antisipatif, inisiatif, pengambil risiko dan berorientasi laba.

Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam hal ini pelaku UMKM membutuhkan kompetensi kewirausahaan. pelaku UMKM sedapat mungkin dituntut untuk dapat menerapkan jiwa kewirausahaan dalam mengendalikan usahanya untuk meningkatkan daya saing dan mempertahankan usahanya dari kegagalan (Zulfadil, 2006) dan mendayagunakan kompetensinya agar berhasil. Temuan Sarwoko et al. (2013) mengindikasikan jika pelaku usaha kecil memiliki karakteristik dan kompetensi kewirausahaan maka akan berdampak pada pencapaian kinerja usaha.

Seseorang yang memiliki kompetensi kewirausahaan yaitu (1) Pengetahuan tentang kewirausahaan yang baik, (2) Pengetahuan tentang karakter wirausahawan, (3) Pemahaman secara efektif menjalankan usaha, (4) Pemahaman secara efisien menjalankan usaha, (5) Keterampilan dalam memilih cara dan alternatif, (6) Memiliki nilai perilaku entrepreneurship, (7) Memiliki sikap yang positif dalam menjalankan usahanya, (8) Memiliki kecenderungan untuk beraktifitas pada pengembangan sebagai entrepreneurship, maka kinerja pelaku UMKM akan mengalami peningkatan. Oleh sebab itu hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa kompetensi kewirausahaan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pelaku UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Apriliani, dkk. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha. **Jurnal Manajemen Teknologi**. Vol. 16. No.1. 2017, 46-61

- Azizah, dkk . 2016. Pengaruh etos kerja terhadap Kinerja pegawai pada dinas koperasi, Usaha mikro, kecil dan menengah Provinsi Sulawesi Tenggara. **Jurnal Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik** Vol 7, No 2 (2016). ISSN: 2502-5589
- Darojat, Tubagus A. 2015. **Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat**. Bandung: PT Refika Aditama,
- Dessler, Gary. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba. Empat.
- Edy, Sutrisno, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Fithri, Prima. 2016. **Analisis Kompetensi Kewirausahaan Industri Kecil Suku Cadang di Kota Padang**. Jurnal: Optimasi Sistem Industri.
- Ghozali, Imam. 2016. **Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan ke-8**, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heru, dkk. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing**. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Umar, Husein 2014. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Edisi-2. Cetakan ke-13. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kaswan. 2017. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Cetakan I, Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prawira, Novan. 2015. **Pengaruh Kepribadian Dan Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha**. Diploma thesis, Universitas Komputer Indonesia
- Priansa, Donni Juni. 2018. **Perencanaan dan Pengembangan SDM**. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinamo, Jansen. 2011. **8 Etos Kerja Profesional**. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sudarmanto. 2015. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2018. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. **Statistika untuk Penelitian**. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. 2017. **Manajemen Kinerja**. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- www.liputan6.com
- Yohanes Rante (2010) Pengaruh Budaya Etnis dan Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Agribisnis di Provinsi Papua **Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan**, VOL.12, NO. 2, September 2010: 133-141