



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

**PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN, DAN KEMAMPUAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada UKM Mebel Di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjaran,
Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang)**

Oleh :
Badrus Sholeh*)
Budi Wahono**)
Fahrurrozi Rahman***)
Email: bsholeh89@gmail.com
Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of skills, experience and ability of human resources on employee performance in furniture SMEs in Nung Tenga Hamlet, Asemjaran Village, Banyuates District, Sampang Regency. The population in this study were employees of five furniture SMEs in Nung Tenga Hamlet, Asemjaran Village, Banyuates District, Sampang District as many as 36 employees using saturated sampling techniques. Testing the hypothesis in this study using multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneous skills, experience and ability of human resources significantly influence employee performance. Partially the skills, experience and ability of human resources have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: *skills, experience, abilities and employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang semakin pesat menuntut peran pemerintah untuk ikut hadir dan andil dalam memperkuat perekonomian di sektor wirausaha dan usaha kecil melalui kebijakan-kebijakan baru dalam memperkuat wirausaha pemula (*startup capital*) dan usaha kecil menengah di Indonesia. “Pemerintah siapkan Rp 26,1 miliar untuk program wirausaha pemula, Kementerian Koperasi dan UKM (Kemenkop UKM) menyatakan, program prioritas pembiayaan tahun anggaran 2018-2019 adalah permodalan usaha bagi wirausaha pemula (*startup capital*). Target tahun ini, pendanaan ini dapat diberikan pada 1.831 pengusaha pemula dengan nilai Rp 26,1 miliar (Kontan.co.id)”.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag 2005), mengatakan bahwa “usaha kecil dan menengah adalah industri perdagangan yang mempunyai tenaga kerja antara 5-19 orang”. Sedangkan menurut ILO (*International Labour Organization*), “usaha kecil dan menengah adalah usaha yang mempekerjakan

maksimal 10 orang dan menggunakan teknologi sederhana, memiliki aset minim, dan kemampuan manajerial rendah, serta tidak membayar pajak”.

Perkembangan teknologi yang sangat pesat dan kompleksnya suatu persaingan bisnis di Indonesia menuntut peran dari pada SDM yang lebih optimal dan matang, bahkan tingginya permintaan tenaga kerja dengan keterampilan, pengalaman, kemampuan serta pengetahuan yang mumpuni juga semakin meningkat. Pergantian iklim bisnis yang terjadi saat ini tentunya mengarah pada pentingnya SDM sebagai sumber keunggulan bersaing bagi setiap perusahaan bahkan UKM di Indonesia. Oleh karena itu individu yang mempunyai keterampilan, pengalaman, dan kemampuan sumber daya manusia serta pengetahuan yang tinggi dapat di pandang sangat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi atau perusahaan.

Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting dimana sumber daya memiliki peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan operasional perusahaan, sumber daya manusia yang mumpuni juga sangat mendukung tercapainya suatu tujuan perusahaan karena ketika sumber dayanya baik maka kinerja perusahaan juga akan baik. Dalam upaya meningkatkan kinerja serta keterampilan karyawan perusahaan di tuntut untuk selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusianya dengan cara-cara profesional dan sesuai dengan standar kerja karyawan yang baik.

Pada dasarnya kinerja di ukur dari pemahaman seseorang terhadap ilmu pengetahuan, keahlian dan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sutrisno (2016) berpendapat bahwa “kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. Untuk itu, penguatan karyawan dalam hal keterampilan, pengalaman dan kemampuan sumber daya manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus di penuhi oleh setiap organisasi dan perusahaan.

Lian (2013) menyatakan bahwa “keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan”. Selanjutnya keterampilan menurut Dunnett’s dalam Lian Arcynthia (2013) “keterampilan (*skill*) adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercemin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis”.

Selain keterampilan di atas, tidak kalah pentingnya adalah bagaimana sumber daya manusia harus memiliki pengalaman kerja yang baik dan mumpuni dalam

suatu kegiatan pekerjaan dimana sumber daya yang memiliki waktu bekerja lebih lama akan memiliki pengalaman yang lebih baik dan optimal dari pada karyawan yang masih baru bekerja di bidang tertentu, baik dalam hal keterampilan maupun kemampuan karyawan yang diperoleh karyawan dalam pengalaman kerja sebelumnya. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa “pengalaman kerja merupakan suatu dasar atau acuan karyawan agar dapat menempatkan diri secara tepat, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya”. Sesuatu hal yang di ketahui dari proses pengetahuan dan pembelajaran merupakan suatu pengalaman yang dimiliki individu, semakin tinggi tingkat pendidikan yang di miliki dan semakin lama pekerjaan yang di jalani maka akan semakin tinggi pula pengalaman yang dimiliki oleh individu tersebut.

Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara baik dan benar dan tingkat penguasaan yang dimiliki individu dalam suatu pekerjaan yang dapat di ukur dari seberapa lama karyawan bekerja dan jenis pekerjaan yang pernah di alami karyawan dalam periode tertentu. Pengetahuan yang dimiliki seseorang harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karena akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas kerjanya. Apabila pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka akan membuat pekerjaan tersebut tidak efektif dan akan mempengaruhi pada tingkat kerjanya.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik sangat menunjang tercapainya tujuan organisasi yang ingin di capai. Menurut Thoha (2011) “Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman”. Kemampuan yang optimal merupakan hal yang sangat mendukung organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam suatu kegiatan pekerjaan.

UKM mebel yang berada di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjaran, Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang merupakan usaha kecil yang dimiliki oleh beberapa orang di dusun tersebut, setidaknya ada lima usaha kecil yang semuanya bergerak di bidang mebel. Kurangnya keahlian serta ketrampilan tenaga kerja pada UKM tersebut disebabkan oleh tingkat pendidikan dan pengalaman yang rendah. Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pengalaman dan keterampilan kerja karyawan karena dengan pendidikan yang tinggi dapat memberikan wawasan yang lebih luas dalam berinisiatif dan berinovasi sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Kemudian juga hampir semua karyawan pada UKM tersebut merupakan kerabat dekat dari pemilik usaha tersebut, jadi biarpun tidak memiliki kemampuan yang mumpuni di bidang mebel, para karyawan tetap dapat bekerja sehingga mengakibatkan produktivitas dari pada mebel tersebut tidak efektif. Permasalahan sumber daya manusia tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi

pelaku bisnis, karena pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi tergantung pada sumberdaya manusianya, salah satunya adalah bagaimana sumber daya manusia harus mempunyai kemampuan, pengalaman serta keterampilan yang mumpuni sehingga dapat menopang kinerja perusahaan agar lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada UKM mebel di Dusun, Nung Tenga Desa Asemjaran Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang).**

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dijabarkan pada latar belakang, maka penulis merumuskan rumusan masalah:

1. Bagaimana pengaruh keterampilan, pengalaman, dan kemampuan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menguji pengaruh-pengaruh pada:

1. keterampilan, pengalaman, dan kemampuan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. keterampilan terhadap kinerja karyawan.
3. pengalaman terhadap kinerja karyawan.
4. kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi untuk peneliti selanjutnya.

1. Manfaat Praktis
Bagi UKM mebel di dusun nung tengah, desa asemjaran kecamatan banyuates, kabupaten sampang. Sebagai harapan untuk menjadikan bahan evaluasi terhadap kinerja UKM dan berguna sebagai bahan evaluasi untuk instansi di masa yang akan datang.
2. Manfaat Teoritis
Bisa menambah literasi dan pengalaman nyata tentang cara memperoleh kinerja dari karyawan melalui keterampilan, pengalaman dan kemampuan sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Hasil Penelitian Terdahulu

Chasanah dan Rustiana (2017) dalam penelitian yang berjudul “pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan se Kabupaten Batang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. Prinsip prosedur kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang.

Wirawan, Bagia dan Susila (2019) dalam penelitian yang berjudul “pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap pengalaman kerja pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja.

Nurhasanah (2019) dalam penelitian yang berjudul “pengaruh keterampilan kerja dan fasilitas terhadap produktifitas kerja persatuan nelayan kampung bugis, kota tanjung pinang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja nelayan Kampung Bugis. secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja nelayan Kampung Bugis. Secara simultan keterampilan kerja, fasilitas kerja, semangat kerja, dan jumlah tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja nelayan Kampung Bugis.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2010), “kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya hasil kerja, melainkan termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”. Sedangkan menurut Widiaswari (2011) menyatakan “kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut Mangkunegara (2013:167) mengemukakan “ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor keahlian

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi dan keahlian yang nyata.

2. Faktor dorongan

Dorongan merupakan suatu kondisi dimana yang mendorong karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan kerja.”

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja dapat di ukur melalui beberapa indikator, yaitu:

a. Kualitas

Ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan tanggung jawab.

b. Kuantitas

Tolak ukur individu atau karyawan bekerja seberapa lama dan dilihat dari kecepatan kerja dalam satu harinya.

c. Pelaksanaan tugas

Seberapa maksimal individu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar sehingga dapat meminimalkan kekeliruan yang akan terjadi pada pekerjaannya.

d. Tanggung jawab

Kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan organisasi secara maksimal.

Keterampilan

Keterampilan yaitu suatu kemampuan individu dalam mengimplementasikan ide-ide terhadap sebuah pekerjaan dan kreativitas kerja dalam merubah, mengerjakan seta membuat sesuatu sehingga menjadi lebih bermakna dan mempunyai nilai tambah sehingga menghasilkan sebuah nilai lebih dari hasil pekerjaan tersebut. Lian (2013) menyatakan “keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek”. Sedangkan, Irianto (2010: 76) menyatakan “keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. selain *pysical*, makna *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, *motoric*, *perceptual* dan bahkan *social abilities* seseorang”.

Menurut Robbins dalam Ibrahim (2018) indikator keterampilan dapat di katagorikan menjadi empat, yaitu:

a) “*Basic literacy skill*, merupakan suatu keahlian yang di miliki oleh setiap orang seperti menulis, membaca, mendengarkan, melihat, maupun kemampuan dalam berhitung.

b) *Technical skill*, merupakan suatu keahlian yang di dapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer, memperbaiki komputer, dan lain sebagainya.

c) *Interpersonal*, keahlian yang di miliki seseorang dalam melakukan komunikasi antar manusia, seperti mengemukakan pendapat, berpidato, dan lain sebagainya.

d) *Problem solving*, merupakan keahlian yang di miliki seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika.”

Pengalaman

Pengalaman kerja adalah kegiatan pekerjaan yang pernah dilakukan atau di alami seseorang di masalalu. Pengalaman kerja dalam semua kegiatan pekerjaan sangat diperlukan karena pada dasarnya pengalaman merupakan guru yang terbaik dalam segala aspek pembelajaran. Menurut Rofi (2012) “Pengalaman kerja seseorang akan banyak berpengaruh terhadap keahlian dan keterampilan yang dimilikinya”. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan karena pengalaman merupakan guru yang terbaik dalam segala aspek pembelajaran.

Kaswan (2012) menyatakan “pengalaman kerja sebagai indikator kemampuan dan sikap kerja yang baik untuk membangun hubungan kerja sama dalam bekerja. pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi tingkah laku suatu organisme dan juga dapat dianggap sebagai kesempatan belajar, hasil belajar dan mengamati dari pengalaman kerja juga akan membuat seseorang bekerja lebih efektif dan efisien”.

Menurut Foster dalam Aristarini (2014:2) menyatakan bahwa ada beberapa hal terkait dengan bagaimana menentukan karyawan yang berpengalaman atau tidak, dan juga merupakan indikator pengalaman kerja yaitu:

- a. Lama waktu atau masa kerja, lama waktu yang di tempuh karyawan dalam bekerja sehingga dapat memahami suatu pekerjaan dengan baik dan benar.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang di miliki seseorang, pengetahuan tersebut merujuk pada kebijakan, prosedur dan konsep kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, penguasaan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara teknik dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dan kegiatan dalam suatu pekerjaan yang semuanya dapat diperoleh dari beragam pengalaman yang di dapat ataupun bisa juga bawaan dari lahir. Kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya merupakan wujud dari pada keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, tidak semua pekerjaan dapat di lakukan dengan baik dan benar oleh setiap individu walaupun sudah melalui proses pendidikan yang tinggi. Menurut Tengland (2011:283) definisi “kemampuan kerja yang spesifik dapat di lihat dari seseorang yang memiliki kemampuan kerja tertentu seperti yang memiliki kompetensi manual, intelektual dan sosial sekaligus bersamaan dengan fisik, mental dan kesehatan sosial yang diperlukan untuk kompetensi, dan memiliki kebijakan dasar dan kebijakan pekerjaan spesifik dan relevan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan dengan standar kualitas kerja yang baik”. Menurut Robbins dan Judge (2015), “Kemampuan keseluruhan esensinya di bangun oleh dua faktor yang selanjutnya oleh peneliti dijadikan sebagai indikator Kemampuan kerja, yaitu kemampuan Intelektual dan kemampuan fisik”. Tingkat pendidikan yang tinggi, pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni dapat mencerminkan Kemampuan individu secara baik. mengembangkan kualitas sumber daya manusia juga bisa di dapat dari pendidikan formal dan non formal dengan tujuan dalam

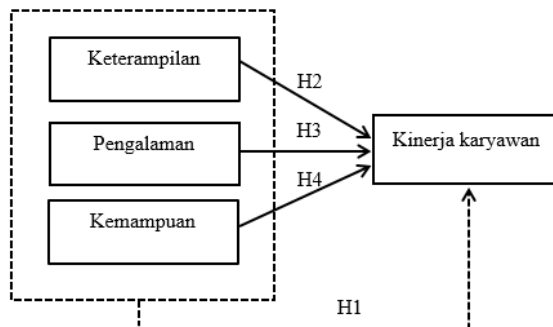
mengembangkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia melalui pengetahuan, keterampilan, dan penguasaan teknologi.

Blanchard dan Hersey dalam Syardianto (2014: 887) mengatakan bahwa kemampuan di ukur dari beberapa indikator, yaitu:

1. Kemampuan teknis, secara teknis karyawan harus dapat menguasai peralatan-peralatan kerja seperti sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan atau tugas pekerjaan.
2. Kemampuan konseptual, secara konseptual karyawan harus mampu memahami kebijakan perusahaan seperti memahami tujuan perusahaan dan memahami target perusahaan.
3. Kemampuan social, mampu bekerja sama dengan baik, bekerja dalam tim, dan kemampuan dalam berempati.

Melihat indikator tersebut tentunya meningkatkan kemampuan kerja karyawan merupakan kebutuhan mutlak perusahaan karena, semakin tinggi tingkat kemampuan kerja karyawan baik di bidang teknis, konseptual maupun sosial maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H1: Keterampilan, pengalaman, dan kemampuan sumberdaya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Kemampuan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) “*explanatory*

research merupakan penelitian yang mempengaruhi antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang di rumuskan sebelumnya”.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini dilakukan pada karyawan di lima UKM mebel di Dusun Nung tenga, Desa Asemjaran, kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang dengan jumlah karyawan sebanyak 36 karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Maka, jumlah sampel dari penelitian ini berjumlah 36 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji statistik parametrik *Kolmogrov-Smirnov (K-S)* yaitu untuk mengetahui signifikansi data yang mempunyai distribusi secara normal. Jika nilai signifikansi atau probabilitas <0,05 maka distribusi data tersebut tidak normal, begitu sebaliknya. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Ketrampilan	Pengalaman	Kemampuan	Kinerja
N		36	36	36	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	15.0278	15.0000	14.5000	14.8889
	Std. Deviation	1.57636	1.53064	1.68184	1.50765
Most Extreme Differences	Absolute	.159	.188	.147	.222
	Positive	.159	.188	.145	.222
Negative	Negative	-.148	-.118	-.147	-.186
	Kolmogorov-Smirnov Z	.957	1.126	.883	1.334
Asymp. Sig. (2-tailed)		.319	.158	.417	.057

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa probabilitas variabel Keterampilan (X_1) bernilai 0.319, probabilitas variabel Pengalaman (X_2) bernilai 0.158, probabilitas variabel Kemampuan SDM (X_3) bernilai 0.417 dan nilai probabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai 0.057. Semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji multikolinieritas data dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dalam *collinearity diagnostics* menggunakan dasar pengambilan keputusan. Apabila nilai VIF < 10, maka dapat dinyatakan variabel independen bebas dari multikolinieritas. Sebaliknya, apabila nilai VIF > 10, maka dapat dinyatakan variabel independen terdapat multikolinieritas. Berikut adalah hasil pengujian asumsi multikolinieritas:

Tabel 2 Hasil Uji Multokolineritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keterampilan (X ₁)	0.688	1.454	Bebas Multikolinieritas
Pengalaman (X ₂)	0.558	1.791	Bebas Multikolinieritas
Kemampuan SDM (X ₃)	0.769	1.300	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF pada variabel Keterampilan (X₁) bernilai 1.454 dengan *tolerance* 0.688, nilai VIF pada variabel Pengalaman (X₂) bernilai 1.791 dengan *tolerance* 0.558, nilai VIF pada variabel Kemampuan SDM (X₃) bernilai 1.300 dengan *tolerance* 0.769. Semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10 sehingga data hasil penelitian dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*. Di anggap tidak terjadi heteroskedastisitas pada data apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Hasil pengujian Heteroskedastisitas disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Keterampilan (X ₁)	0.216	Bebas heteroskedastisitas
Pengalaman (X ₂)	0.842	Bebas heteroskedastisitas
Kemampuan SDM (X ₃)	0.925	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2020

Dapat di lihat pada tabel di atas bahwa hasil uji *Glejser* memperoleh nilai sig variabel Keterampilan (X₁) sebesar 0.216, sig variabel Pengalaman (X₂) sebesar 0.842 dan sig variabel Kemampuan SDM (X₃) sebesar 0.925. dari hasil tersebut dapat di ketahui bahwa semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang berarti bahwa dalam regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Di dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, dimana tehnik ini digunakan untuk meramal bagaimana keadaan atau pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Analisis Analisis Regresi Linier Berganda
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.117	1.763		-.066	.948
1 Ketrampilan	.384	.112	.402	3.421	.002
Pengalaman	.335	.128	.340	2.608	.014
Kemampuan	.290	.100	.324	2.914	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan hasil estimasi regresi pada tabel di atas, dapat dilakukan analisa sebagai berikut:

$$Y = -0.117 + 0.384 X_1 + 0.335 X_2 + 0.290 X_3$$

Persamaan di atas mengandung interpretasi:

1. $a = -0.117$ (negatif) merupakan nilai konstanta, artinya jika seluruh variabel bebas bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai -0.117 (negatif).
2. $b_1 =$ Koefisien regresi variabel keterampilan (X_1) bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa ketika pada variabel keterampilan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi bahwa variabel yang lain konstan.
3. $b_2 =$ Koefisien regresi variabel pengalaman (X_2) bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa ketika pada variabel pengalaman meningkat, maka kinerja Karyawan juga akan meningkat dengan asumsi bahwa variabel yang lain konstan.
4. $b_3 =$ Koefisien regresi variabel kemampuan SDM (X_3) bernilai positif, menyatakan bahwa apabila variabel kemampuan SDM meningkat, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan juga meningkat dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji t

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi uji t ($\alpha = 5\%$). Kaidah keputusan uji t yang di ambil yaitu:

- a. Apabila $\text{Sig.}t < 0,05$ maka H_1 diterima, maksudnya secara parsial variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $\text{Sig.}t > 0,05$ maka H_0 diterima, maksudnya secara parsial variabel independen dinyatakan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.117	1.763		-.066	.948
1 Ketrampilan	.384	.112	.402	3.421	.002
Pengalaman	.335	.128	.340	2.608	.014
Kemampuan	.290	.100	.324	2.914	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, tahun 2020

a) Variabel Ketrampilan (X_1)

Nilai t_{hitung} Ketrampilan diperoleh 3.421 sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 36-3-1 = 32$ dihasilkan 2.037. Jika dibandingkan maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3.421 > 2.037$). Nilai sig yang diperoleh $0,002 < 0,05$ yang artinya H_1 diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa Ketrampilan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Mebel Di Dusun Nung.

b) Variabel Pengalaman (X_2)

Nilai t_{hitung} Pengalaman diperoleh 2.608 sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 36-3-1 = 32$ dihasilkan 2.037. Jika dibandingkan maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2.608 > 2.037$). Nilai sig yang diperoleh $0,014 < 0,05$ yang artinya H_1 diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa Pengalaman (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Mebel Di Dusun Nung Tenga.

c) Variabel Kemampuan SDM (X_3)

Nilai t_{hitung} Kemampuan SDM diperoleh 2.914 sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 36-3-1 = 32$ dihasilkan 2.037. Jika dibandingkan maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2.914 > 2.037$). Nilai sig yang diperoleh $0,006 < 0,05$ yang artinya H_1 diterima. Jadi dapatdi katakan bahwa Kemampuan SDM (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Mebel Di Dusun Nung Tenga.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 menggambarkan bahwa bagaimana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai pada koefisien determinasinya sama dengan 0 ($R^2 = 0$), menunjukkan bahwa variasi dari variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Tetapi apabila $R^2 = 1$, menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variasi dari variabel

dependen. Jadi dengan kata lain apabila $R^2 = 1$, maka dapat di katakan semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi.

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.668	.86883

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Ketrampilan, Pengalaman

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 66.8 % variabel dependen yakni kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variasi variabel keterampilan (X_1), pengalaman (X_2), dan kemampuan SDM (X_3). sedangkan 33,2% diterangkan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan keterampilan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkatnya keterampilan karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada UKM mebel di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjaran, Kec Banyuates, Kab Sampang. Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Nurhasanah (2019) dalam penelitian yang berjudul “pengaruh keterampilan kerja dan fasilitas terhadap produktivitas kerja persatuan nelayan kampung bugis, kota tanjung pinang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja nelayan Kampung Bugis.

Pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pengalaman terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka akan dapat memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan pada karyawan. Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Wirawan, Bagia dan Susila (2019) dalam penelitian yang berjudul “pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja

Pengaruh kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kemampuan kerja karyawan berpengaruh akan meningkatnya kinerja karyawan pada UKM mebel di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjaran, Kec Banyuates, Kab Sampang.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Chasanah dan Rustiana (2017) dalam penelitian yang berjudul “pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan se Kabupaten Batang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keterampilan, pengalaman, dan kemampuan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kemampuan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Keterbatasan penelitian ini diantaranya responden dalam penelitian ini hanya 36 responden dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 3 yakni keterampilan, pengalaman, dan kemampuan sumber daya manusia. Dengan melihat keterbatasan tersebut, maka peneliti menyadari bahwa tidak ada satu peneliti yang sempurna. Untuk itu saran-saran yang akan diajukan oleh peneliti yang akan datang antara lain:

a) Bagi peneliti selanjutnya

1. Menambahkan variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya lama waktu bekerja.
2. Peneliti dapat menambah jumlah responden dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y.

b) Bagi UKM

1. Berdasarkan variabel keterampilan, item dengan pernyataan “Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kerja” mendapat apresiasi terendah sehingga pemilik UKM perlu mengadakan *training* khusus bagi karyawan sehingga kemampuan karyawan dapat terasah.
2. Berdasarkan variabel pengalaman, item dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan” mendapat apresiasi terendah sehingga pemilik UKM perlu memotivasi dan memberi arahan kepada karyawan terkait hasil pekerjaan yang dilakukan sehingga tidak mengecewakan konsumen.
3. Berdasarkan variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia, item dengan pernyataan “Saya mampu menguasai dan mengoperasikan peralatan secara benar” mendapat apresiasi terendah sehingga pemilik UKM perlu melakukan *training* mandiri kepada karyawan.

4. Berdasarkan variabel Kinerja karyawan (Y), item dengan pernyataan “Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada saya” mendapat apresiasi terendah sehingga pemilik UKM perlu tegas dan menerapkan disiplin kerja agar karyawan lebih bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristarini, L., Kirya, I. K., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Bank Dunia, World Bank Development Report. (2008). *Word Ekonomi Outlook*.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433-446.
- Disperindag Propinsi Jawa Timur. (2005). *Data Pertumbuhan Industri di Wilayah Jaawa Timur*.
- [https://Keuangan.kontan.co.id/nes/pemerintah-siapkan-rpn-261-miliar-untuk-programwirausaha-pemula\(diakses pada tanggal 10 april 2020, pukul 18:52\)](https://Keuangan.kontan.co.id/nes/pemerintah-siapkan-rpn-261-miliar-untuk-programwirausaha-pemula(diakses_pada_tanggal_10_april_2020,_pukul_18:52)).
- Ibrahim, Ilham Fallah. 2018. Pengaruh Keterampilan Kerja, Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Mahesti Jaya Madiun. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah
- Irianto, A. 2010. Panduan Pengembangan Organisasi. Andi, Yogyakarta
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Lian Arcynthia M. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurhasanah, N. (2019). PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN FASILITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERSATUAN NELAYAN KAMPUNG BUGIS KOTA TANJUNGPINANG. *Bahtera Inovasi*, 2(2), 1-10.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 13 (1), h: 1-4.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi revisi. Bandung : CV Alfabeta.
- Sutriano, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.



- Syardianto, Djumadi, & Bambang, I. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikai dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Administrative Reform*, 2 (1), 885-897.
- Tengland, Per-Anders. 2011. The Concept of Work Ability. *J Occup Rehabil*. 21:275-285.
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar, Dan Aplikasinta*. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widiaswari, R. R. (2011). Hubungan Antara Faktor Kemampuan dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18-29.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.

Badrus Sholeh*) Alumni FEB UNISMA

Budi Wahono**) Dosen Tetap FEB UNISMA

Fahrurrozi Rahman***) Dosen Tetap FEB UNISMA