

**PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA
MIKRO KECIL MENENGAH DIDESA LEILEM**

***THE EFFECT OF SKILLS, EXPERIENCE, WORKABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IN LEILEM VILLAGE***

Oleh:

**Christina Merry Chrisye Mongilala¹
Benhard Tewal²
Greis M. Sendow³**

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹christinamongilala7@gmail.com

²benhardtewal@unsrat.ac.id

³greis5sendow@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja dan kemampuan Kerja secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Meubel di Desa Leilem. Sektor Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor penting yang mendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Setiap orang atau beberapa orang yang menjalankan suatu model usaha di rumah atau satu lokasi tertentu memberikan akses pekerjaan dan penghidupan yang layak untuk sebagian kalangan masyarakat di Indonesia, khususnya untuk mereka yang tidak dapat bekerja di sektor pekerjaan formal. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan Teknik analisis data regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner penelitian yang dibagikan kepada 83 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah Di Desa Leilem, Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah Di Desa Leilem, Kemauan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah Di Desa Leilem dan Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemauan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah Di Desa Leilem.

Kata Kunci: keterampilan kerja, pengalaman, kemampuan kerja, kinerja karyawan

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of Work Skills, Work Experience and Work Ability together or partially on Employee Performance at Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) Furniture in Leilem Village. The Micro, Small and Medium Enterprises (MSME) sector is one of the important sectors that supports economic growth in Indonesia. Everyone or several people who run a business model at home or in a certain location provide access to decent jobs and livelihoods for some people in Indonesia, especially for those who cannot work in the formal employment sector. The type of research used is associative research with multiple linear regression data analysis techniques. Data collection techniques used research questionnaires which were distributed to 83 respondents. The results show that work skills have a significant effect on employee performance in small and medium enterprises in Leilem village, work experience has a significant effect on employee performance in small and medium enterprises in Leilem village, work will has a significant effect on employee performance in small and medium enterprises in Leilem village and skills Work, Work Experience and Work Willingness have a significant effect on Employee Performance Work Experience has a significant effect on Employee Performance in Small and Medium Enterprises in Leilem Village

Keywords: work skills, work experience, work ability, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sektor Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor penting yang mendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Setiap orang atau beberapa orang yang menjalankan suatu model usaha di rumah atau satu lokasi tertentu memberikan akses pekerjaan dan penghidupan yang layak untuk sebagian kalangan masyarakat di Indonesia, khususnya untuk mereka yang tidak dapat bekerja di sektor pekerjaan formal.

Kepastian tetap beroperasinya setiap unit Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di masing-masing daerah di Indonesia memerlukan adanya tenaga kerja yang mampu bekerja dengan sebaik-baiknya. Karena karakteristik dasar Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang menitik-beratkan pada efektivitas dan efisiensi kerja sejumlah kecil tenaga kerja di suatu lingkungan kerja yang tidak begitu besar, karyawan-karyawan yang cekatan bekerja untuk menyelesaikan setiap pesanan yang ada secara maksimal sesuai waktu sangat penting. Tentu saja, ada juga beberapa unit Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang memperkerjakan karyawan yang lumayan banyak dikarenakan volume pesanan yang harus dicapai besar.

Keterampilan kerja merupakan satu hal mendasar yang penting dalam menjalankan suatu unit Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Karena jumlah karyawan yang bekerja di setiap unit usaha tersebut umumnya tidak banyak dan pesanan barang yang harus diproduksi tidak selalu sama setiap bulan, keterampilan dari setiap karyawan yang bekerja di unit Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) tersebut sangat diperlukan untuk memenuhi kuota yang ada, dengan tidak meniadakan mutu dari setiap barang yang dihasilkan. Seorang karyawan yang terampil menjadi satu jaminan satu unit Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dapat beroperasi dengan baik dan memenuhi permintaan pembeli, baik secara nasional maupun secara internasional dan menunjukkan kinerja kerja yang optimal.

Pengalaman kerja dari setiap karyawan juga berdampak dalam terpenuhinya kuota pemesanan dari setiap unit Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Seorang karyawan yang berpengalaman, khususnya yang bekerja di suatu unit Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), biasanya bekerja secara efektif dan efisien dan mampu menyesuaikan hasil kerja dengan setiap perubahan pesanan barang yang masuk. Dengan demikian, unit usaha tersebut dapat terus beroperasi dan bahkan mengembangkan skala produksi menjadi lebih besar, seiring dengan kinerja para karyawan yang terbaik.

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) juga memperhitungkan kemampuan kerja dari setiap karyawan dalam memenuhi pesanan barang dari pembeli. Tidak dapat disangkal bahwa setiap karyawan harus memenuhi kuota pemesanan, tanpa memperhitungkan setiap hal yang dapat dialami oleh individu tersebut. Karyawan yang mampu bekerja dengan baik walaupun menghadapi kendala teknik maupun non-teknis akan menjadi aset penting dalam pencapaian kuota hasil produksi dan menjaga kepuasan setiap pembeli dalam bentuk kinerja kerja yang ideal.

Keterampilan kerja, pengalaman kerja dan kemampuan kerja yang memadai dari para karyawan di setiap unit Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Indonesia menjadi penting dalam memastikan aktivitas pembuatan dan penjualan hasil produksi ke pasar yang terlihat pada kinerja karyawan di Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Karyawan yang terampil dan berpengalaman ketika bekerja dan mampu untuk menyelesaikan pesanan di semua kondisi kerja pasti memberikan kontribusi yang positif dalam pemanfaatan modal dan bahan baku produksi untuk mendapatkan keuntungan bagi pihak unit Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM).

Kemampuan kerja dari setiap karyawan yang bekerja di unit-unit Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Meubel di Desa Leilem juga menjadi vital dalam menjaga kinerja mereka untuk menghasilkan barang-barang meubel bermutu. Karena pesanan barang meubel yang diterima setiap bulan tidak akan sama, jumlah bahan baku hasil produksi, perkembangan teknologi pembuatan meubel dan fakta bahwa setiap karyawan akan mendapat kendala yang berlainan ketika bekerja, kemampuan para karyawan di setiap unit Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM).

Kinerja kerja para karyawan di Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Desa Leilem yang menunjukkan keterampilan, pengalaman dan kemampuan kerja yang terbaik. Kurangnya para calon pembeli dan ketentuan untuk jaga jarak membuat proses pembuatan meubel dan transaksi dari pihak penjual dan pembeli menjadi lebih sulit. Mereka pun tidak dapat bekerja seperti biasa dan pasokan bahan baku untuk pembuatan meubel bisa saja tidak tetap waktu. Belum lagi ada kemungkinan pengurangan karyawan untuk menekan biaya produksi oleh pemilik unit usaha.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja dan kemampuan Kerja secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Meubel di Desa Leilem.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Pemasaran

Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai

Keterampilan Kerja

Bambang Wahyudi (2008: 33) menyatakan bahwa keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

Pengalaman Kerja

Foster (2001: 40) menerangkan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Kemampuan Kerja

Kaleta (2006:170) mengemukakan bahwa kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Kinerja Karyawan

Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Kandou, Lengkon dan Sendow (2016) dengan judul pengaruh *knowledge management, skill* dan *attitude* terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat di Manado). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management, Skill* dan *Attitude* secara simultan dan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Manado di Jalan Sam Ratulangi Manado Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Skill* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo Manado. Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulutGo Manado, dan pengaruhnya adalah positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosari (2015) dengan judul pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan komposisi gender terhadap kinerja pelaksanaan pelaporan keuangan SKPD di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bukti empiris pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan komposisi gender terhadap kinerja pelaksanaan pelaporan keuangan SKPD di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin lama seseorang memiliki pengalaman kerja maka semakin meningkatkan kinerja karena dengan pengalaman yang diperoleh dapat membentuk kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang dimana dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahrurozi, Suharto dan Chaeriah (2017) dengan judul *the influence of working ability and work environment to the performance of Civil Servants by motivation of employees work information defense of land arrangement Indonesia*. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja semua pegawai negeri sipil di *work information defense of land arrangement Indonesia*, untuk mengidentifikasi dampak motivasi terhadap kinerja semua pegawai negeri sipil di *work information defense of land arrangement Indonesia* dan untuk mengidentifikasi dampak lingkungan kerja terhadap kinerja semua pegawai negeri sipil di *work information*

defense of land arrangement Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja semua pegawai di *work information defense of land arrangement Indonesia*.

Hipotesis Simultan

H₁: Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Meubel di Desa Leilem, secara simultan.

H₀: Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja diduga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Meubel di Desa Leilem, secara simultan.

Hipotesis Parsial

H₁: Keterampilan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Meubel di Desa Leilem.

H₀: Keterampilan Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Meubel di Desa Leilem.

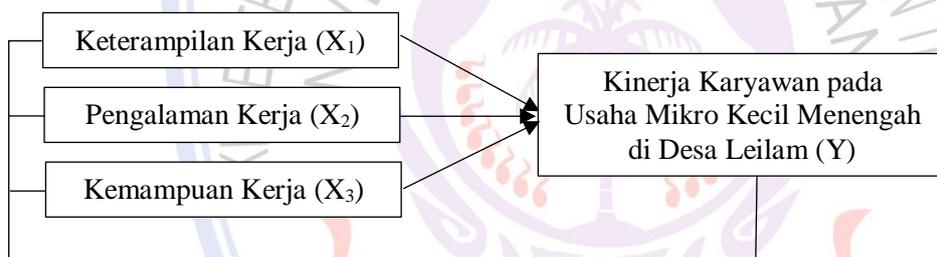
H₂: Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Meubel di Desa Leilem.

H₀: Pengalaman Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Meubel di Desa Leilem.

H₃: Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Meubel di Desa Leilem.

H₀: Kemampuan Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Meubel di Desa Leilem.

Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Sumber: Data Hasil Proses

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Arikunto (2013: 203) mengemukakan bahwa metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Metode dan jenis penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif korelasional. Sugiyono (2014:87) juga mengatakan bahwa metode korelasi adalah metode pertautan atau metode penelitian yang berusaha menghubungkan-hubungkan antara satu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menciptakan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya. Penelitian korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan sertaberarti atau tidak hubungan itu. Dalam penelitian ini, hubungan asosiatif yang diteliti dikhususkan pada antara Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Meubel di Desa Leilem, baik secara parsial maupun secara simultan.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013: 80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dianalisa adalah 500 karyawan yang bekerja pada Usaha

Mikro Kecil Menengah (UMKM) Meubel di Desa Leilem dan sampel pada penelitian ini adalah 83 karyawan. Besarnya sampel responden dihitung menggunakan rumus Sloven.

Metode Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Menurut Subana dan Sudrajat (2005: 25), penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan ada pula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendiskripsikan banyak hal.

Skala Instrumen

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan atau pernyataan tipe likert. Penjelasan skala likert dikemukakan oleh Sugiyono (2013: 93) adalah: "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel

Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Priyatno (2009) mencatat bahwa validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item – Total Statistik. Menilai valid tidaknya masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $> 0,30$. Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesalahan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari *r* kritis sebesar 0,300, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid.

Reliabilitas Instrumen Penelitian

Priyatno (2009) mengatakan bahwa Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*. *Alpha cronbach* adalah rumus matematis yang digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas ukuran. Menentukan reliabilitas dari alat ukur dapat dilihat dari nilai *alpha* jika nilai *alpha* lebih besar dari nilai *r* tabel, skala dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan *range* yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai *alpha Cronbach* 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0,70.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS dengan empat tahap, Tahap pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, melakukan uji asumsi klasik. Tahap ketiga, melakukan analisis regresi. Tahap keempat, melakukan uji hipotesis.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Kuncoro (2011: 108) menyebutkan bahwa koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Formula untuk menghitung koefisien determinasi adalah: $R^2 = (TSS - SSE) / TSS = SSR / TSS$

SSE (*Sum of Squares Error*) : Jumlah total kuadrat peubah tak bebas yang tidak dijelaskan oleh garis regresi kuadrat terkecil

SSR (*Sum of Squares Regression*) : Jumlah total kuadrat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi

Uji determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Asumsi Klasik

Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolut residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Asumsi Klasik Multikolinearitas

Ghozali (2013:105) mencatat bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. (Karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plot dan grafik histogram.

Uji Autokorelasi

Ghozali (2007) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode sebelumnya ($t-1$). Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas autokorelasi. Gejala autokorelasi terjadi karena adanya korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut urutan waktu (*time series*). Model regresi yang mengalami gejala autokorelasi memiliki *standard error* yang sangat besar, sehingga kemungkinan besar model regresi menjadi tidak signifikan.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Koefisien regresi dihitung dengan dua tujuan sekaligus.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas/penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara untuk melakukan uji t ada dua yaitu dengan melihat tingkat signifikansi dan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan tingkat signifikansi 0,05.

Uji F

Menurut Kuncoro (2011: 106-107), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat

Definisi Operasional Variabel

Keterampilan kerja merupakan Tingkatan yang mengukur seberapa ahli seorang karyawan dalam bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Pengalaman kerja merupakan ukuran penentu seberapa lama seorang karyawan telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kemampuan kerja merupakan Tingkatan kapasitas kerja dari seorang karyawan di suatu perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan Jumlah total barang hasil produksi atau jumlah aktivitas penting jasa yang dilaksanakan oleh seorang karyawan di suatu perusahaan dan sesuai dengan ketentuan manajemen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

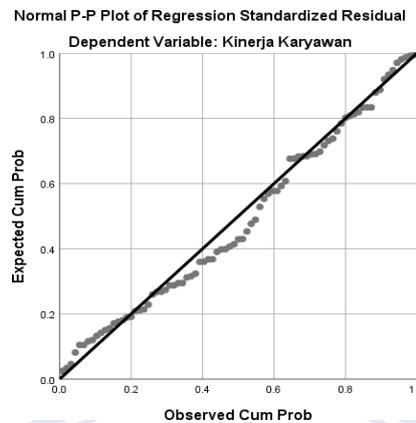
Variabel	Pernyataan	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Ket
Keterampilan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,661	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.6}	0,000	Valid		Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,836	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
Kemampuan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,000	Valid	0,631	Reliabel
	X _{3.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.5}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.6}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.7}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.8}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.9}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.10}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.11}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.12}	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,686	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.6}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: *Output SPSS 25, 2022*

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa uji validitas dan reliabilitas responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Mode regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.



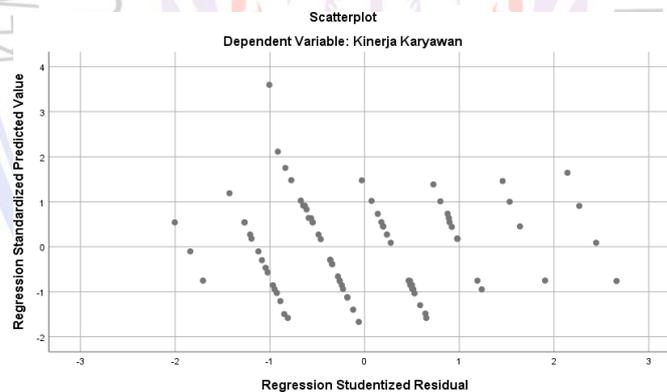
Gambar 2. Normal P-Plot of Regretion Standar Residual

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah varian dari residual tidak sama untuk semua pengamatan, yang menyebabkan estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Jika dari suatu pengamatan tersebut terdapat varian yang berbeda, maka disebut heterokedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa bahwa uji heterokedastisitas menampakkantitik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Colinearity Model

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constan) Keterampilan kerja	.858	1.166

Pengalaman kerja	.763	1.310
Kemampuan kerja	.867	1.153

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut. Selain itu dapat dilihat nilai tolerance lebih besar dari 1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikoliniritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22.644	2.667		8.491	.000		
1 Keterampilan Kerja	.001	.106	.001	.005	.006	.858	1.166
Pengalaman Kerja	.197	.111	.223	-1.776	.010	.763	1.310
Kemampuan Kerja	.028	.023	.142	1.202	.003	.867	1.153
			F		Sig.		
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	1.294	.002 ^b		
Regression	7.594	3	2.531				
Residual	154.479	79	1.955				
Total	162.072	82					

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa Persamaan Regresi $Y = 22.644 + 0.001 X_1 + 0,197 X_2 + 0,028 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Keterampilan Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Kemampuan Kerja (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (\square) sebesar 22,644 memberikan pengertian bahwa jika Keterampilan Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Kemampuan Kerja (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 22,644 satuan. Hipotesis 1 : Keterampilan Kerja (X_1) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,006 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Keterampilan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Keterampilan Kerja (X_1) sebesar 0.001 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Keterampilan Kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.001 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Hipotesis 2 : Pengalaman Kerja (X_2) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,010 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0,197 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pengalaman Kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,197 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Hipotesis 3 : Kemauan Kerja (X_3) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kemauan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Kemauan Kerja (X_3) sebesar 0,028 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kemauan Kerja (X_3) bertambah 1 satuan, maka

Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,028 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Hipotesis 4 : Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Keterampilan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.216 ^a	.047	.011	1.39837

Sumber: *Output SPSS 25, 2022*

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.216 artinya mempunyai hubungan lemah. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,047 atau 4,7% Artinya pengaruh Keterampilan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kemauan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 4,7% dan sisanya sebesar 95,3% di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan kerja merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahap-tahap belajar, keterampilan berasal dari gerakan-gerakan yang kasar atau tidak terkoordinasi melalui pelatihan bertahap gerakan tidak teratur itu berangsur-angsur berubah menjadi gerakan-gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi diskriminasi (perbedaan) dan integrasi (perpaduan) sehingga diperoleh suatu keterampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan atau peningkatan keterampilan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Halawa (2019) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi utama yaitu perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen, atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan dengan pengalaman yang dimiliki serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Pengalaman kerja karyawan dapat digunakan sebagai salah satu tolak ukur untuk penempatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan atau peningkatan pengalaman kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Berutu (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seandainya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemauan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan atau peningkatan kemauan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arini, Mukzam dan Ruhana (2015) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu: 1) keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem, 2) pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem, 3) kemauan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem, dan 4) keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada

Saran

Saran dalam penelitian ini yaitu: 1) penting bagi Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem agar memperhatikan Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja serta kemampuan kerja yang menjadi determinan Kinerja Karyawan, 2) lebih khusus lagi Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem agar memperhatikan target yang telah ditentukan oleh pihak Pemerintah terkait peningkatan dan peningkatan pendapatan, dan 3) bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Fahrurrozi, D., Suharto and Chaeriah, E. S. (2017). *The influence of workingability and work environment to the performance of civil servants by motivation of employees work information defense of land arrangement Indonesia. International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, Vol. 4, Issue 12. pp. 163-171, Online. ISSN: 2349-4182. Print ISSN: 2349-5979. <http://www.allsubjectjournal.com/archives/2017/vol4/issue12/4-12-50>. Diakses 5 Oktober 2020.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsuko, R. (2011). *Mendokrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Kaleta, D. (2006). *Lifestyle Index and Work Ability. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 19 (3):170-177.
- Kandouw, Y. L., Lengkong, V. P. K dan Sendow, G. (2016). Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol.16, No.01. Hal.147-158. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10623/10210>. Diakses 28 September 2020.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.
- Rosari, R. (2015). *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Komposisi Gender Terhadap Kinerja Pelaksanaan Pelaporan Keuangan SKPD Di Provinsi Nusa Tenggara Timur*. Wahana, Vol.18, No. 2. <http://jurnalwahana.aaykpn.ac.id/index.php/wahana/article/viewFile/108/pdf>. Diakses 28 September 2020.
- Subana, M dan Sudrajat. (2005). *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, B. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Lanjutan. Cetakan ketujuh. Bandung: Sulita.