

**PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN, KEMAMPUAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP
USAHA KECIL MENENGAH
(Studi Kasus di Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta)**

ABSTRAK

DWI MEGANTORO. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Gerabah, (Studi Kasus Pada UKM Gerabah Di Desa Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta, Agustus 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Gerabah, (Studi Kasus Pada UKM Gerabah Di Desa Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta).

Penelitian ini dilakukan di Desa Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta pada tahun 2014/ 2015. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Uji validitas dan reabilitas dilakukan terhadap 20 responden dengan hasil seluruh 5 item pertanyaan keterampilan valid dan reliable, 5 item pertanyaan pengalaman valid dan reliable valid dan reliable, 5 item pertanyaan kemampuan valid dan reliable, 5 item pertanyaan kinerja valid dan reliable. Populasi dari penelitian ini adalah UKM yang masih aktif sebanyak 80orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang dilanjutkan dengan uji t dengan taraf signifikansi 0,60. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa keterampilan, pengalaman dan kemampuan SDM UKM berpengaruh terhadap kinerja ukm Gerabah. (Studi Kasus Pada UKM Gerabah Di Desa Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta).

Kata Kunci : Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan, Kinerja

ABSTRACT

DWI MEGANTORO effect Skills, Experience ,and Ability Human Resourcers about performance Small, Medium, Enterprises (SMES) pottery (case studies in village Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta). Thesis. Yogyakarta. Faculty of Economics, University of PGRI Yogyakarta, Agustus 2015.

This study aim to determine the Skills, Experience ,and Ability Human Resourcer about performance Small Medium, Enterprises (SMES) pottery (case studies in village Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta).

The research was conducted at village Panjangrejo, Pundong, Bnatul, Yogyakarta in 2014/2015. This research is quantitave. Validity and reliability tes conducted on 20 respondents with the entire 5 item valid and reliable question skills, 5 item valid and reliable question experience, 5 item valid and reliable question ability, 5 item valid and reliable question performance. The population of study are owners pottery of 80 person. The analysis technique used is a simple regression analysis followed by t test with significance level 0,60. Regrestion analysis snowed that skillse, experience and ability on significant on performance UKM Pottery (case studies pottery in village Panjanrejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta).

Key words :, Skills, Experience, Ability, Performation.

Latar Belakang Masalah

Usaha kecil dan menengah (UKM) merupakan kelompok usaha yang paling dapat bertahan ketika krisis ekonomi melanda negeri ini. Perkembangan jumlah unit usaha kecil menengah yang terus meningkat, tentu akan dapat membuka lapangan kerja yang besar. Karakteristik UKM di Indonesia, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh AKATIGA, *the Center for Micro and Small Enterprise Dynamic (CEMSED)*, dan *the Center for Economic and Sosial Studies (CESS)* pada tahun 2000, adalah mempunyai daya tahan untuk hidup dan mempunyai kemampuan untuk meningkatkan kinerjanya selama krisis ekonomi. Hal ini disebabkan oleh fleksibilitas UKM dalam melakukan penyesuaian proses produksinya, mampu berkembang dengan modal sendiri, mampu mengembalikan pinjaman dengan bunga tinggi dan tidak terlalu terlibat dalam hal birokrasi.

Sentra industry Gerabah di desa Panjangrejo tersebut sudah dimulai sejak tahun 1978, dan hingga saat ini dirasakan sangat manfaatnya terutama pada sektor penyediaan lapangan pekerjaan. Saat ini dari pengrajin yang ada di Desa Panjangrejo sendiri sudah mampu menyerap 148 tenaga kerja yang terampil dan tersebar di beberapa pengrajin yakni antara lain Siti Aji Tri Tunggal, Siti Kencono, dan Sri Puspito yang kesemuanya masih ada di wilayah desa Panjangrejo. Pekerjaan sebagai pembuat gerabah ini seolah hanya merupakan sarana saja ini dikarenakan pembuatan yang tidak memerlukan waktu yang lama serta terkesan sederhana sehingga bisa dikerjakan tanpa meninggalkan mata pencaharian sehari-hari mereka yakni beternak serta bertani. Berbagai peningkatan kualitas selalu diupayakan di desa Panjangrejo tersebut guna menghasilkan gerabah yang bagus baik dari segi mutu maupun segi desain sehingga menarik karena berkesan artistik.

Adanya upaya-upaya peningkatan kinerja usaha memunculkan beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhinya, diantaranya adalah keterampilan, pengalaman dan kemampuan SDM. Nadler (1986) dalam Sudaresti (2014) menyatakan bahwa keterampilan (*skill*) adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Dengan memiliki keterampilan yang dapat digunakan dalam pekerjaannya maka mereka pun akan siap bekerja karena telah memiliki keterampilan. Jika pekerjaan yang dimiliki mengarah kepada kinerja yang baik maka akan mengarah kepada imbalan yang sesuai.

Hal ini dikarenakan kebanyakan yang bekerja di industry gerabah rata-rata ibu rumah tangga yang mencari kesibukan untuk tambahan biaya hidupnya. Ditinjau dari segi kemampuan SDM yang ada, ternyata UKM Gerabah di Panjangrejo rata-rata dengan tingkat pendidikan rendah karena pendidikannya di bawah SLTA. Kondisi ini menyebabkan adanya penurunan kinerja pada mayoritas usaha gerabah yang ada di Panjangrejo.

a. Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

1) Pengertian Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

Pengertian Usaha Kecil dan Menengah menurut Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag 2005) adalah industri perdagangan yang mempunyai tenaga kerja antara 5-19 orang. Menurut ILO (*International Labour Organization*), usaha kecil dan menengah adalah usaha yang mempekerjakan maksimal 10 orang dan menggunakan teknologi sederhana, aset minim dan kemampuan manajerial rendah serta tidak membayar pajak.

Haeruman (2000: 12) menyatakan bahwa tantangan bagi dunia usaha, terutama pengembangan UKM mencakup aspek yang luas, antara lain:

- a) Peningkatan kualitas SDM dalam hal kemampuan manajemen, organisasi dan teknologi, termasuk didalamnya skala usaha.
- b) Kompetensi kewirausahaan,
- c) Akses yang lebih luas terhadap permodalan,
- d) Informasi pasar yang transparan,

- e) Faktor input produksi lainnya, dan
- f) Iklim usaha yang sehat yang mendukung inovasi, kewirausahaan dan praktek bisnis serta persaingan yang sehat.

Pengembangan UKM memerlukan dukungan dari berbagai pihak, pemerintah, universitas, pengusaha dan lain-lain. Perbedaan persepsi dari masing-masing pembina mengakibatkan:

- a) Ketidak efektifan arah pembinaan,
- b) Tidak adanya indikator yang seragam karena masing-masing pembina berupaya mengejar target dan sasaran sesuai dengan kriteria yang telah mereka tetapkan sendiri (Kuntjoro, 2000: 53).

2) Fungsi dan Peran Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peran bagi perekonomian masyarakat, adapun fungsi dan peran UKM diantaranya sebagai penyedia barang dan jasa, penyerap tenaga kerja, penyedia pelatihan, pemerataan pendapatan, nilai tambah bagi produk daerah, peningkatan taraf hidup.

b. Pengertian Kinerja dan Kinerja Usaha Kecil

Kinerja atau performansi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Suyudi, 1999 dalam Sudaresti, 2014: 14). Apabila kinerja individu baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi akan baik.

Secara garis besar perbedaan dalam kinerja ini disebabkan oleh faktor individu dan faktor situasi kerja (As'ad, 1991:49).

Menurut Gibson (1992: 52) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi sasaran, yaitu:

- 1) Variabel individual, terdiri dari kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat social, dan pengalaman), demografis (umur, asal-usul, dan jenis kelamin).
- 2) Variabel organisasi, terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
- 3) Variabel psikolog, terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Menurut (Tiffin dan Mc Cormick, 1995; 23), ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja atau produktifitas kerja seseorang, yaitu:

- 1) Variabel individual, meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor lainnya.
- 2) Variabel situasional, terdiri dari faktor fisik pekerjaan, melihat metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, dan lingkungan fisik.

Menurut (Suharto, 2010; 227-234) ada beberapa sebab kelemahan Usaha Kecil Menengah (UKM) adalah:

- 1) Ketidakmampuan manajemen.
- 2) Kurang pengalaman.
- 3) Lemahnya kendali keuangan.
- 4) Gagal mengembangkan perencanaan strategis.
- 5) Pertumbuhan tidak terkendali.
- 6) Lokasi yang buruk.
- 7) Tidak kreatif dan inovatif.

Sutormeister (1999: 7-8) berpendapat bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu (1) faktor kemampuan, terdiri dari pengetahuan dan keterampilan (2) faktor motivasi, terdiri dari kondisi sosial, kebutuhan individu dan kondisi fisik.

Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sangat dibutuhkan oleh seorang pemilik atau pendiri UKM. Beberapa kriteria yang dianalisis yaitu:

- 1) Keuntungan
- 2) Hasil produk yang mampu bersaing
- 3) Kepuasan karyawan akan kompensasi, kualitas
- 4) Jumlah penjualan dan pelanggan yang dimiliki

c. Keterampilan

1) Pengertian Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah satu faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri.

Gordon (1994: 55) menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Menurut Dunnette (1976: 33) pengertian keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat.

Robbins (1995: 97) menyatakan kemampuan/keterampilan adalah:

“Ability refers to an individual’s capacity to perform the various tasks in the job. It’s a current assessment of what one can do. An individual’s overall abilities are essentially made up of two sets of skills: intellectual and physical” (Robbins, 1995: 97).

Pendapat ini menjelaskan kemampuan individu untuk menjalankan berbagai macam tugas dalam pekerjaan merupakan penilaian sekarang tentang apa yang bisa dikerjakan seseorang. Keseluruhan kemampuan individual pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik.

Dengan memiliki keterampilan yang dapat digunakan dalam pekerjaannya maka mereka pun akan siap bekerja karena telah memiliki keterampilan. Iverson (2001: 133) menyatakan bahwa selain *training* yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.

2) Indikator Keterampilan

Menurut Mulyadi (2006: 66) menyatakan bahwa ukuran keberhasilan program dari sudut pandang keterampilan bisa dilihat dari dua indikator yakni:

- 1) Meningkatnya keterampilan yang dimiliki warga belajar dan
- 2) Keterampilan yang dikuasai dimanfaatkan untuk merintis usaha.
- 3) Jenis-jenis Keterampilan

Menurut Robbins (2000:494-495) pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

- a) *Basic literacy skill*
- b) *Technical skill*
- c) *Interpersonal skill*
- d) *Problem solving*

Beberapa kriteria keterampilan yang dapat dianalisis antara lain:

- a) Keterampilan dalam berkomunikasi
- b) Keterampilan produksi.
- c) Keterampilan dalam keuangan.

d. Pengalaman

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Menurut Kamus Bahasa Indonesia

(Depdiknas, 2005: 26), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”.

Elaine B Johnson (2007: 228) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang.

Menurut Hitzman (Muhibbin Syah, 1995: 89) mengatakan “pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar”. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2000: 241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e) Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- a) Lama waktu/masa kerja
- b) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki
- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

e. Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM)

Kemampuan didefinisikan oleh Mitrani (1995:21) adalah sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (*and underlying characteristic: of an individual which is casually related to effective or superior performance in job*),

Kemampuan didefinisikan (Mitrani et.al, 1992; Spencer and Spencer, 1993) sebagai an *underlyingcharacteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and orsuperior performance in a job or situation*. Atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut Amstrong (1994) kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

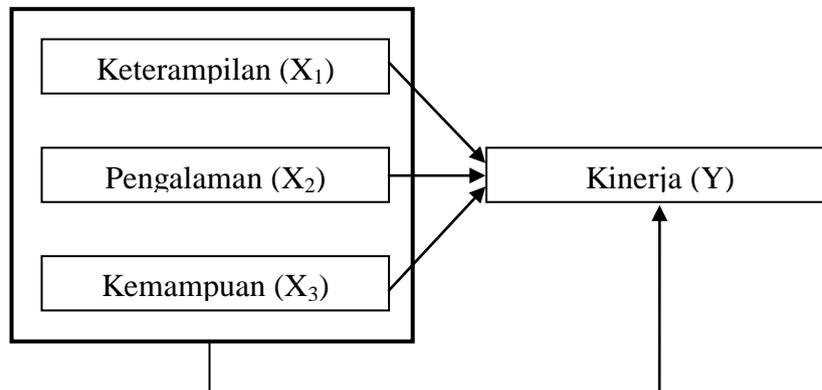
Penelitian Terdahulu

- a. Nurhasmansyah (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Latar Belakang Sosial, Kemampuan Manajerial Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Usaha (Studi Empiris Pada Industri Kecil Menengah Pengrajin Di Kota Batam)”..
- b. Ardiana (2010) melakukan penelitian tentang “Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya”.
- c. Sudaresti (2014) melakukan penelitian tentang “Hubungan Keterampilan dan Pekerjaan Terhadap Peningkatan Pendapatan Ibu Rumah Tangga Peserta Pelatihan Eceng Gondok Usaha Kecil dan Menengah Luthfi Craft di Desa Murtigading Piring II, Sanden, Bantul”.

- d. Ghassani Kartika Dewi (2013) meneliti Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Usaha Kecil Menengah Terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah.

Kerangka Berfikir

Adapun kerangka konsep dari penelitian ini dapat dilihat dalam skema berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian tentang kepuasan ini akan dilakukan peneliti kurang lebih sekitar dua Bulan dari bulan Agustus 2015. Untuk tempat penelitian di daerah Panjanganrejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta.

Variabel Penelitian

Variabel di dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (*Independent Variable*), satu variabel terikat (*Dependent Variable*). Variabel bebas tersebut adalah variabel keterampilan (X1), pengalaman (X2), kemampuan sumber daya manusia (X3) dan variabel terikatnya adalah kinerja usaha kecil menengah (Y).

1. Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja usaha kecil menengah.

b. Variabel Independen (X)

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Keterampilan
- 2) Pengalaman
- 3) Kemampuan SDM

2. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh UKM di daerah Panjanganrejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta sebanyak 100 orang. Penentuan besarnya sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat keyakinan (*confidence level*) sebesar 95% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{n}{1 + n \cdot d^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 \cdot 0,05^2} = 80$$

Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan sebagai responden sebanyak 80 orang.

Metode Dan Tehnik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2010: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Responden adalah orang yang akan diteliti (sampel).

Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Uji coba instrumen dilakukan kepada 20 karyawan masih termasuk ke dalam populasi penelitian. Hal ini didasarkan dari pendapat Ghozali (2011) Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang dipakai sudah benar-benar baik atau belum.

a. Uji Validitas

Sugiyono (2010: 168) menjelaskan, bahwa “instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data mengukur itu valid”. Adapun rumus yang digunakan dalam pengujian ini adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
N	= jumlah responden
$\sum X$	= jumlah skor X
$\sum Y$	= jumlah skor Y
$\sum XY$	= jumlah perkalian X dan Y
$\sum X^2$	= jumlah kuadrat X
$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat Y

(Sugiyono, 2013: 255)

. Uji coba validitas ini menggunakan *SPSS versi 22.0*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010: 221), “reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Dalam hal ini, reliabilitas dari alat pengukur diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11}	= reliabilitas instrumen
k	= banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma_b^2$	= jumlah varians butir
σ_t^2	= varians total

(Suharsimi Arikunto, 2006: 239)

Uji coba reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien *Alpha* dengan bantuan program *SPSS Versi 17.00*, dimana akan reliabel jika memenuhi nilai *Alpha Cronbach's* > 0,60.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis regresi dua prediktor atau analisis berganda. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja UKM
- a = Konstanta
- b1 = koefisien regresi dari keterampilan
- b2 = koefisien regresi dari pengalaman
- b3 = koefisien regresi dari kemampuan SDM
- X₁ = Keterampilan
- X₂ = Pengalaman
- X₃ = Kemampuan SDM

- a. Uji Hipotesis
 - 1) Uji Signifikan Individual/Uji Parsial (Uji-t)
 - 2) Uji Signifikan Simultan/Uji Serentak (Uji-F)
- b. Koefisien Determinan (R²)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan adjusted R² untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y. Pemilihan *adjusted R²* tersebut karena adanya kelemahan mendasar pada penggunaan koefisien determinasi (R²). Kelemahannya adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R² pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, menggunakan nilai *adjusted R²* pada saat mengevaluasi. Nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila jumlah variabel independen ditambahkan dalam model (Ghozali, 2005: 45). Nilai R² menunjukkan seberapa besar model regresi mampu menjelaskan variabel terikat.

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

- 1) Jenis Kelamin
- 2) Umur
- 3) Penghasilan

2. Deskriptif Variabel

- 1. Keterampilan Sumber Daya Manusia UKM
- 2. Pengalaman Sumber Daya Manusia UKM
- 3. Kemampuan Sumber Daya Manusia UKM
- 4. Kinerja Sumber Daya Manusia UKM

Uji Validitas dan Reliabilitas

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas

3. Pembahasan Analisis

Tabel 14. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
Keterampilan	0,229	3,051	0,003	Signifikan
Pengalaman	0,307	3,716	0,000	Signifikan
Kemampuan SDM	0,222	2,673	0,009	Signifikan
Konstanta = 5,992				
R ² = 0,484				
F hitung = 23,716				
Sig. = 0,000				

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,992 + 0,229X_1 + 0,307X_2 + 0,222X_3$$

Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji t (secara parsial)

1) Hipotesis Pertama

Hasil statistik uji t untuk variabel keterampilan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,051 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 ($3,051 > 1,990$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,229; Terdapat pengaruh positif keterampilan terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta” **diterima**.

2) Hipotesis Kedua

Hasil statistik uji t untuk variabel pengalaman diperoleh nilai t hitung sebesar 3,716 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 ($3,716 > 1,990$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,307; Terdapat pengaruh positif pengalaman terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta” **diterima**.

3) Hipotesis Keempat

Hasil statistik uji t untuk variabel kemampuan SDM diperoleh nilai t hitung sebesar 2,673 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 ($2,673 > 1,990$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,222; Terdapat pengaruh positif kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta” **diterima**.

b. Uji F

“Terdapat pengaruh positif keterampilan, pengalaman, kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta”. Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$) maka hipotesis diterima.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 23,716 lebih besar dari F tabel sebesar 2,728 ($23,716 > 2,728$) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), Terdapat pengaruh positif keterampilan, pengalaman, kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta” **diterima**.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai dengan 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,484. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja UKM dipengaruhi oleh variabel keterampilan, pengalaman, kemampuan sumber daya manusia sebesar 48,4%, sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesa

a. Pengaruh Keterampilan Terhadap Usaha UKM

1) Rumusan Hipotesa

a) $H_0 = 0$, yaitu tidak terdapat pengaruh positif keterampilan terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta. Dimana H_0 menyatakan adanya perbedaan antara dua variabel, atau tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

b) $H_a \neq 0$, yaitu menyatakan terdapat pengaruh positif keterampilan terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong,

Bantul, Yogyakarta. Dimana H_a menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan Y.

2) Kriteria Pengujian

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak terjadi jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (keterampilan) terhadap variabel kinerja.
- b) H_0 ditolak dan H_a diterima terjadi jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$). Berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (keterampilan) terhadap variabel kinerja.

b. Pengaruh Pengalaman Terhadap Usaha UKM

1) Rumusan Hipotesa

- a) $H_0 = 0$, yaitu tidak terdapat pengaruh positif pengalaman terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta. Dimana H_0 menyatakan adanya perbedaan antara dua variabel, atau tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b) $H_a \neq 0$, yaitu menyatakan terdapat pengaruh positif pengalaman terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta. Dimana H_a menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan Y.

2) Kriteria Pengujian

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak terjadi jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (pengalaman) terhadap variabel kinerja.
- b) H_0 ditolak dan H_a diterima terjadi jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$). Berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (pengalaman) terhadap variabel kinerja.

c. Pengaruh Kemampuan SDM Terhadap Usaha UKM

1) Rumusan Hipotesa

- a) $H_0 = 0$, yaitu tidak terdapat pengaruh positif kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta. Dimana H_0 menyatakan adanya perbedaan antara dua variabel, atau tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b) $H_a \neq 0$, yaitu menyatakan terdapat pengaruh positif kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta. Dimana H_a menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan Y.

2) Kriteria Pengujian

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak terjadi jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (kemampuan SDM) terhadap variabel kinerja.
- b) H_0 ditolak dan H_a diterima terjadi jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$). Berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (kemampuan SDM) terhadap variabel kinerja.

d. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha UKM

1) Rumusan Hipotesa

- a) $H_0 = 0$, yaitu tidak terdapat pengaruh keterampilan, pengalaman, kemampuan sumber daya manusia. Dimana H_0 menyatakan adanya perbedaan antara dua variabel, atau tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

- b) $H_a \neq 0$, yaitu menyatakan terdapat pengaruh keterampilan, pengalaman, kemampuan sumber daya manusia. Dimana H_a menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan Y.

2) Kriteria Pengujian

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak terjadi jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (keterampilan, pengalaman, kemampuan SDM) terhadap variabel kinerja.
- b) H_0 ditolak dan H_a diterima terjadi jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$). Berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (keterampilan, pengalaman, kemampuan sumber daya manusia) terhadap variabel kinerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah

Hasil statistik uji t untuk variabel keterampilan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,051 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 ($3,051 > 1,990$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,229; Terdapat pengaruh positif keterampilan terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta”.

2. Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah

Hasil statistik uji t untuk variabel pengalaman diperoleh nilai t hitung sebesar 3,716 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 ($3,716 > 1,990$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,307; Terdapat pengaruh positif pengalaman terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta”.

3. Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah

Hasil statistik uji t untuk variabel kemampuan SDM diperoleh nilai t hitung sebesar 2,673 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 ($2,673 > 1,990$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,222; Terdapat pengaruh positif kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta”.

4. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah Daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 23,716 lebih besar dari F tabel sebesar 2,728 ($23,716 > 2,728$) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), Terdapat pengaruh positif keterampilan, pengalaman, kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta”.

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif keterampilan terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 3,051 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 ($3,051 > 1,990$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,229.
2. Terdapat pengaruh positif pengalaman terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 3,716 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 ($3,716 > 1,990$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,307.

3. Terdapat pengaruh positif kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanganrejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,673 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 ($2,673 > 1,990$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,222.
4. Terdapat pengaruh positif keterampilan, pengalaman, kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil menengah daerah Panjanganrejo, Srihardono, Pundong, Bantul, Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 23,716 lebih besar dari F tabel sebesar 2,728 ($23,716 > 2,728$) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa semua variabel keterampilan, pengalaman, kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel pengalaman memiliki pengaruh sebesar 19,6% dan yang memiliki pengaruh terkecil adalah kemampuan sebesar 12,3%. Karena variabel pengalaman memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja UKM hal ini menjadikan bahan pertimbangan bagi para pemilik UKM untuk lebih meningkatkan pengalamannya karena pengalaman memainkan peranan penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompetitif.

Saran

1. Pengelola UKM Panjanganrejo disarankan untuk meningkatkan kinerja UKM dengan cara aktif mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan keterampilan, pengalaman, kemampuan sumber daya manusia kepada karyawan di masa yang akan datang, sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti keterampilan, pengalaman, kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil menengah misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana (2010) melakukan penelitian tentang “Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12, No. 1, Maret 2010: 42-55.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As’ad, Mohamad. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bank Dunia, World Bank Development Report. (2008). *Word Ekonomi Outlook*.
- Cartledge, G. dan Milburn, J.F. (1992). *Teaching Social Skill to Children: Innovative Approach*. New York: Pergamon Press.
- Disperindag Propinsi Jawa Timur. (2005). *Data Pertumbuhan Industri di Wilayah Jawa Timur*.
- Dunnette, Petter F. 1976. Pengertian Keterampilan. Diakses tanggal 4 April 2014 dari <http://jurnalekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/penelitian-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia.html>.
- Elaine B. Johnson. (2007). *Contextual Teaching and Learning*. Bandung: MLC.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghassani Kartika Dewi. 2012. Pengaruh Ketrampilan, Pengetahuan, Kemampuan SDM Terhadap Kinerja UKM. Skripsi Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: PGRI.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS –Edisi 3*. Semarang: UNDIP
- Gibson, James L., et.al. 1992. *Organisasi: perilaku, struktur dan proses*. Jilid I. Edisi V. Alih bahasa: Djarkasin. Jakarta: Erlangga.
- Gordon dan Gultinan, J. (1994). *Manajemen Pemasaran*. (Terjemahan Agus Maulana). Edisi 6. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Haeruman, H. (2000). *Peningkatan Daya saing UKM untuk mendukung Program PEL*. Makalah Seminar Peningkatan Daya Saing. Jakarta: Graha Sucofindo.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Kuncoro, Mudrajad. 2000. *Ekonomi Pembangunan, Teori Masalah dan Kebijakan*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

- Mathis, L.Robert dan Jackson, H.John.2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku kedua.
- Mitrani, Alain. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Intermasa.
- Muhibbin Syah.(1995). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi Deddy. (2006). *Sistem Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Mutu untuk Peningkatan Kinerja Organisasi Publik*. Bandung: Mutiara Ilmu.
- Nurhasmansyah.(2014). Pengaruh Latar Belakang Sosial, Kemampuan Manajerial Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Usaha (Studi Empiris Pada Industri Kecil Menengah Pengrajin Di Kota Batam).*Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. VI No. 1 Januari 2014*. Riau: Fakultas Ekonomi Universitas Riau
- Robbins, Stephen P. (1995). *Teori Organisasi*. Terjemahan Yusuf Udaya. Jakarta: Acam.
- _____. (2000). *Teori Organisasi*. Terjemahan Yusuf Udaya. Jakarta: Acam.
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 1993, *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wily & Son, Inc, New York, USA
- Stoner James, dkk.1996.*Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia*, Penerbit PT. Prenhallindo.
- Sudaresti.(2014). Hubungan Keterampilan dan Pekerjaan Terhadap Peningkatan Pendapatan Ibu Rumah Tangga Peserta Pelatihan Eceng Gondok Usaha Kecil dan Menengah Luthfi Craft di Desa Murtigading Piring II, Sanden, Bantul.*Tesis Tidak Diterbitkan*. Yogyakarta: Program Pascasarjana UNY.
- _____. (2010). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharto, Edy. 2010. *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri (Corporate Social Responsibility)*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sumantri, Mulyani dan Johar.(2000). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sutermester, Robert A. 1995. *People and Productivity*. New York: McGraw Hill Books Comp. Inc.
- Tiffin, J. and EJ.McCormich. 1992. *Industrial psychology*. Sixth Edition. London: George Allen and Unwin Ltd.