

**PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN DAN KEMAMPUAN  
KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KINERJA CV. MG JAYA FURNITURE  
KECAMATAN SOMBA OPU DI KOTA MAKASSAR**

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S-1



Oleh :

**Najamuddin**

**2018212390**

**KONSENTRASI MANAJEMEN PERBANKAN DAN MIKRO**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2019**



**PENGESAHAN KOMISI PENGUJI**

**PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN DAN KEMAMPUAN  
KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KINERJA UKM PENGRAJIN PERAK  
KECAMATAN MANGGALA DI KOTA MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

**Nama : NAJAMUDDIN**

**Nim : 2018212390**

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji Tugas Akhir Skripsi **STIE Nobel Indonesia** pada tanggal 29 November 2019 dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Akademik sarjana manajemen - SM

Makassar, 29 November 2019

Pembimbing : **Prof. Dr.H.Saban Echdar, M.S.**

Penguji 1 : **Muh. Saleh R., S.E., M.Si.**

Penguji 2 : **Ridwan, S.E., M.Si**

1.....

2.....

3.....

Mengesahkan

Wakil ketua 1  
Bidang Akademik

Ketua Jurusan

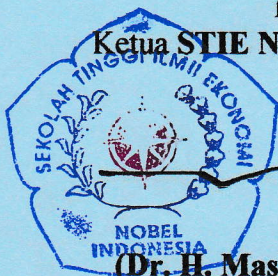
*School Of Business*

(Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si)

(Yuswari Nur, S.E., M.Si.)

Mengetahui

Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar



(Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M)



## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan Kewirausahaan terhadap Kinerja Pengawai UKM CV. MG JAYA FURNITURE Kecamatan Somba Opu di kota Makassar**” ini tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis terdapat dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini dan tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Makassar 29 Oktober 2019



Penulis,

Najamuddin

## ABSTRAK

**Najamuddin. 2019.** Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan Kewirausahaan Terhadap Kinerja CV. MG JAYA FURNITURE Kecamatan Somba Opu di kota Makassar, dibimbing oleh H. Saban Echdar.

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui keterampilan, pengalaman dan kemampuan kewirausahaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja CV.MG Jaya Furniture di kota makassar (2) untuk mengetahui keterampilan, pengalaman dan kemampuan kewirausahaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja CV. MG Jaya Furniture di kota makassar (3) variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja CV. MG Jaya Furniture di kota makassar.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert dan metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji t, uji f dan  $R^2$ .

Hasil penelitian variabel independen keterampilan (X1) diperoleh  $t$  hitung (3,384) >  $t$  tabel (2,055), variabel pengalaman (X2)  $T$  hitung (3,160) >  $T$  tabel (2,055) dan variabel kemampuan (X3)  $T$  hitung (3,655) >  $T$  tabel (2,055). Maka variabel keterampilan (X1), berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y), variabel pengalaman (X2), berpegaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai dan kemampuan (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F$  hitung (15,162) >  $F$  tabel (2,98), sedangkan signifikan adalah  $0,000 < \alpha$  pada taraf signifikan 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata kunci:** pengaruh keterampilan, pengalaman dan kemampuan

## ABSTRACT

**Najamuddin. 2019.** *The Effect of Skills, Experience, and Entrepreneurship Ability Toward the Performance of CV. MG JAYA FURNITURE Somba Opu sub-district in Makassar, supervised by H. Saban Echdar.*

*This study aims (1) to find out the skills, experience, and abilities of entrepreneurship partially affecting the performance of CV. Jaya Furniture at Makassar (2) to find out the skills, experience, and abilities of entrepreneurship simultaneously affecting the performance of CV. MG Jaya Furniture at Makassar (3) which variable is the most dominant Effect toward the performance of CV. MG Jaya Furniture at Makassar.*

*This study is a quantitative descriptive with a total sample of 30 respondents, while the sampling technique used saturated sampling. The method used in this study is a questionnaire using a Likert scale and data analysis methods using multiple linear regression analysis with t-test, f test, and R<sup>2</sup>.*

*The results of independent variable skills (X1) obtained t count (3,384) > t table (2,055), experience variable (X2) T arithmetic (3,160) > T table (2,055) and ability variable (X3) T count (3,655) > T table (2,055). So the skill variable (X1), partially affects the performance variable (Y), the experience variable (X2), partially affects the performance variable and ability (X3) partially affects the performance of the employee (Y). F test results show that the F count (15,162) > F table (2.98), while the significant is 0,000 < absent at a significant level of 0.05 then Ho is unapproved and Ha is approved.*

**Keywords:** *Effect of skills, experience, and ability*

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Diam tak berarti bisu, diam tak berarti malas”**

**Lalu apa artinya ???**

## **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti, skripsi ini  
kupersembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta:

**ABDUL LAHI**

**ASMI**

Keluarga besar

Sahabat – sahabatku

Seluruh dosen yang telah mendidik dan memberikan

Ilmunya dengan tulus

Almamater yang kubanggakan

**STIE NOBEL INDONESIA**

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji bagi Allah sang maha pencipta dan yang menciptakan yang terlihat dan tidak terlihat dengan mata manusia, berkat Ridhonya. Penulis akhirnya mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan Kewirausahaan terhadap Kinerja UKM CV. MG JAYA FURNITURE Kecamatan Somba Opu di kota Makassar**”.

Dalam menyusun skripsi ini, tidak sedikit kesulitan dan hambatan penulis alami, namun berkat pertolongan dan campur tangan Allah subahana wata'alah serta dukungan, dorongan, dan semangat dari orang terdekat, sehingga penulis mampu menyelesaikannya. Oleh karena itu penulis pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak DR.H. Mashur Razak, S.E., M.M. selaku Ketua STIE Nobel Indonesia.
2. Bapak DR. Ahmad Firman, S.E., M.Si. selaku wakil Ketua satu Bidang Akademik yang telah memberikan arahan dan masukan bagi penulis.
3. Ibu Fitriani Latief, S.E., M.Si. selaku Ketua P3M yang telah membantu sehingga penelitian ini terlaksana.
4. Bapak Yuswari Nur, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen
5. Bapak Ridwan, S.E., M.Si. dan penguji dua yang telah mengarahkan dan memberi bantuan serta mengoreksi dan memberikan kritikan dan saran – saran bagi penulis.



6. Bapak Muh. Saleh R.,S.E., M.Si. yang telah membantu mengoreksi dan memberikan kritikan dan saran – saran kepada penulis guna penyempurnaan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak / Ibu dosen yang begitu tulus membekali penulis dengan ilmu dan pelajaran yang sangat berharga.
8. Mahasiswa / mahasiswi angkatan 2016, 2017, 2018 Jurusan manajen STIE Nobel Indonesia.
9. Untuk keluarga besar penulis yang telah memberikan banyak bantuan moral dan materi.Keberadaan skripsi ini merupakan sebuah simbol keberhasilan tersendiri bagi penulis. Akhirnya tiada lain yang dapat penulis lakukan selain memohon maaf atas segala kekhilafan dan keterbatasanyang ada, sekaligus menyerahkan kepada Allah subahana wata,alah semoga segalah sumbangsih yang begitu tulus dari semua pihak mendapatkan pahala yang berlipat ganda.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	1
PENGESAHAN .....	2
ABSTRAK .....	5
MOTTO .....	7
PERSEMBAHAN .....	8
KATA PENGANTAR.....	9
DAFTAR ISI .....	11
DAFTAR GAMBAR .....	16
DAFTAR TABEL .....	17
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	17
B. B. Rumusan Masalah .....	25
C. Tujuan Penelitian .....	25
D. Manfaat Penelitian .....	26
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Keterampilan .....	27
2.1.1 Defenisi keterampilan .....	27

2.1.2 Metode keterampilan .....	30
2.1.3 Indikator keterampilan .....	33
2.2. Pengalaman .....	34
2.2.1 Defenisi pengalaman .....	35
2.2.2 Metode pengalaman .....	38
2.2.3 Indikator pengalaman .....	39
2.3 Kemampuan kewirausahaan .....	40
2.3.1 Pengertian kemampuan kewirausahaan .....	40
2.3.2 Karakteristik kemampuan kewirausahaan .....	42
2.3.3 Indikator kemampuan kewirausahaan .....	44
2.4 Kinerja CV.MG Jaya Furniture .....	46
2.4.1 Defenisi CV.MG Jaya Furniture .....	46
2.4.2 Kelebihan CV.MG Jaya Furniture .....	52
2.4.3 Hambatan perkembangan CV.MG Jaya Furniture .....	53
Penelitian terdahulu .....	56
2.5 Kerangka berfikir .....	56
2.6 Hipotesis .....	58



2.7 Defenisi Operasional .....	59
<b>BAB 111 METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan waktu penelitian .....	60
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	60
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	61
3.4 Populasi dan Sampel .....	61
3.4.1 Populasi .....	61
3.4.2 Sampel .....	62
3.5 Metode Analisis Data .....	62
3.5.1 Uji validitas dan Uji Reliabilitas.....	62
3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	62
3.5.3 Uji t (Uji Parsial) .....	64
3.5.4 Uji f (Uji Simultan) .....	64
3.5.5 Koefisien Determinasi $R^2$ .....	65
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran CV.MG JAYA FURNITURE .....	66
4.2 Deskriptif Responden .....	67

<b>4.3 Deskriptif Variabel Penelitian .....</b>	<b>96</b>
<b>4.4 Uji Kualitas Data .....</b>	<b>96</b>
<b>4.4.1 Uji Validitas .....</b>	<b>96</b>
<b>4.4.2 Uji Reabilitas .....</b>	<b>98</b>
<b>4.5 Analisis Regresi Linear Berganda. ....</b>	<b>99</b>
<b>4.6 Uji Hipotesis .....</b>	<b>101</b>
<b>4.6.1 Uji t .....</b>	<b>101</b>
<b>4.6.2 Uji f .....</b>	<b>102</b>
<b>4.6.3 Uji Koefisien Determinasi <math>R^2</math> .....</b>	<b>103</b>
<b>4.7 Pembahasan .....</b>	<b>104</b>
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>110</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>110</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>112</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>115</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.</b>	<b>55</b>
<b>Tabel. 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan</b>	<b>56</b>
<b>Tabel. 4.3 karakteristik Responden Berdasarkan Usia</b>	<b>56</b>
<b>Tabel 4.4 Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel Keterampilan</b>	<b>63</b>
<b>Tabel 4.5 Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel Pengalaman</b>	<b>72</b>
<b>Tabel 4.6 Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel Kemampuan</b>	<b>80</b>
<b>Tabel 4.7 Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Pengawai</b>	<b>91</b>
<b>Tabel 4.8 Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel</b>	<b>92</b>
<b>Tabel 4.9 Hasil Uji Validasi</b>	<b>93</b>
<b>Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas</b>	<b>95</b>
<b>Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda</b>	<b>96</b>
<b>Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji t</b>	<b>98</b>
<b>Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji f</b>	<b>100</b>
<b>Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi <math>R^2</math></b>	<b>102</b>



## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 1. Kerangka Berfikir</b>	44
<b>Gambar 2, Karakteristik Responden Jenis Kelamin</b>	55
<b>Gambar 3. Karakteristik Responden Pendidikan</b>	56
<b>Gambar 4. Karakteristik Responden Usia</b>	

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Masalah manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Kompetensi karyawan ini akan menjadi acuan bagi para manajer untuk menempatkan mereka pada sebuah posisi pekerjaan tertentu. Tidak hanya merekrut, departemen juga bertanggung jawab untuk mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik karena kompetensi dapat memprediksi perilaku dan kinerja seseorang yang terdiri dari keterampilan, pengalaman dan kemampuan (Mathis dan Jackson, 2009).

Adanya upaya-upaya peningkatan kinerja usaha memunculkan beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhinya, diantaranya adalah keterampilan, pengalaman dan kemampuan SDM. 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.

Beberapa aspek penilaian kinerja ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2009) bahwa secara konseptual, kompetensi dapat dilihat dari yakni skills (keterampilan), knowledge (pengalaman), dan abilities (kemampuan). Pengetahuan mengacu pada faktual atau prosedur informasi yang dibutuhkan untuk keberhasilan melaksanakan sebuah tugas. Pengetahuan mencakup latar belakang pendidikan dan didukung dengan pengalaman kerja, serta pengetahuan mengenai manajemen organisasi/perusahaan. Keterampilan adalah sebuah kompetensi untuk melakukan pembelajaran, tindakan psikomotor dan dapat mencakup manual, verbal, atau manipulasi mental data, orang, maupun benda (Mathis dan Jackson, 2009).

Menurut Rue dan Darys (2010), ada tiga keterampilan manajemen yang diperlukan untuk bisa melakukan pekerjaan, yakni keterampilan konseptual, keterampilan hubungan antar manusia, dan keterampilan teknis. Dua aspek penilaian kinerja masuk ke dalam keterampilan hubungan antar manusia yakni komunikasi dan kerjasama. Kemampuan mengacu pada kapabilitas secara umum yang bersifat jangka panjang yang dikuasai secara individu.



Menurut Robbins dan Judge (2015), kemampuan dapat dilihat berdasarkan dua hal, yakni kemampuan fisik sebagai kapasitas yang untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik yang sama dan kemampuan intelektual sebagai kapasitas seseorang dalam melakukan aktivitas mental.

Menurut Payaman (2011), perbedaan keterampilan dan kemampuan dibedakan dari pengetahuan yang didapat. Keterampilan bisa didapat dari pendidikan dan pelatihan yang merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia. Sedangkan pengalaman seseorang dalam bekerja dapat memperdalam kemampuannya saat bekerja. Dalam beberapa penelitian terdahulu, kompetensi memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan.

CV.MG jaya furniture merupakan kelompok usaha yang paling dapat bertahan ketika krisis ekonomi melanda negeri ini. Perkembangan jumlah unit usaha kecil menengah yang terus meningkat, tentunya akan dapat membuka lapangan kerja yang besar. Namun demikian usaha kecil ini masih dipandang sebagai usaha yang lemah kinerjanya. CV.MG jaya furniture saat ini memiliki peran yang sangat besar terhadap pembangunan ekonomi di Indonesia, Usaha CV.MG jaya furniture mempunyai peran yang cukup besar dalam pembangunan ekonomi nasional, hal ini terlihat dari kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia yang terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan hasil survei dan perhitungan Badan Pusat Statistik (BPS), kontribusi terhadap PDB Indonesia yang terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan hasil survei dan perhitungan Badan Pusat Statistik (BPS), kontribusi terhadap PDB (tanpa migas) pada Tahun 1997

tercatat sebesar 62,71 persen dan pada Tahun 2002 kontribusinya meningkat menjadi 63,89 persen. Perbandingan komposisi PDB menurut kelompok usaha pada Tahun 1997 dan 2003 (Hafsah, 2010).

Peran CV.MG jaya furniture dalam perekonomian Indonesia dapat ditinjau dari empat aspek (Nurhajati, Paradigma Baru Pengembangan Usaha Kecil Menengah untuk Meningkatkan Daya Saing Ekonomi, (Malang: UNISMA), 2011, hal.2 yaitu :

1. CV.MG jaya furniture merupakan bagian terbesar dari seluruh unit usaha yang ada di Indonesia.
2. CV.MG jaya furniture berperan besar dalam penyerapan tenaga kerja.
3. CV.MG jaya furniture memberi kontribusi yang cukup besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB).
4. CV.MG jaya furniture memberikan kontribusi terhadap perkembangan ekspor.

Pentingnya CV.MG jaya furniture yang telah dikemukakan di atas, mengarahkan Pemerintah untuk melakukan berbagai upaya yang sekaligus menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kinerja dan daya saing ekonomi Indonesia. Komitmen tersebut secara institusi ditunjukkan melalui pembentukan kementerian yang menangani Usaha Kecil dan Menengah (Nursalam, Pemberdayaan Usaha Kecil Menengah: 2010,

Secara yuridis komitmen Pemerintah ditandai dengan adanya Undang-undang Nomor: 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil, yang bertujuan antara lain untuk mewujudkan peran usaha kecil sebagai tulang punggung serta memperkuat struktur perekonomian nasional. Undang-undang tersebut ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor: 44 Tahun 1997 tentang Kemitraan sebagai salah satu bentuk upaya penciptaan iklim usaha melalui kerjasama CV.MG jaya furniture dengan Usaha Besar (Nursalam:2010 hal 5-6), serta dikeluarkannya Undang-Undang No. 20 tahun 2008 tentang usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang di tindak lanjuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Sebagai salah satu kota besar di Indonesia dan menjadi pusat dagang dan referensi pengembangan ekonomi Indonesia Timur, Kota Makassar memiliki tantangan pembangunan yang meliputi jumlah penduduk yang terus meningkat, luas lahan yang terbatas, dan keragaman masyarakatnya dalam hal pendidikan, ekonomi dan sosial.

Salah satu sektor penggerak perekonomian Kota Makassar adalah sektor Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Kota Makassar memiliki potensi keekonomian yang besar dan sangat berpeluang dikembangkan. Jumlah unit usaha industri kecil di Kota Makassar sebanyak 157 unit dengan jumlah tenaga kerja 1.455 orang, nilai investasi yang dihasilkan senilai 49 miliar rupiah dengan nilai produksi 245 miliar rupiah. Kecamatan dengan jumlah unit usaha terbesar adalah Kecamatan



Biringkanaya dengan 30 unit usaha dan terendah pada Kecamatan Ujung Tanah dengan 0 unit usaha (BPS, 2012)

Untuk data pada tahun 2013 tentang banyaknya Unit usaha, tenaga kerja, nilai investasi, dan nilai produksi industry kecil di kota Makassar yakni Jumlah unit usaha industri kecil di Kota Makassar sebanyak 81 unit dengan jumlah tenaga kerja 368 orang, nilai investasi yang dihasilkan senilai 11 miliar rupiah dengan nilai produksi 43 miliar rupiah. Kecamatan dengan jumlah unit usaha terbesar adalah Kecamatan Wajo dengan 10 unit Usaha (BPS, 2013).

Berdasarkan data yang ada bahwa telah terjadi penurunan jumlah unit usaha yang ada di Kota Makassar. Kualitas dari sumber daya manusia yang juga mempengaruhi lambannya unit-unit usaha kecil menengah di Kota Makassar. Permasalahan yang dihadapi oleh pelaku dari beberapa penjelasan pada umumnya memiliki dua problema yaitu permasalahan internal dan eksternal. Masalah internal yang dihadapi oleh pelaku usaha mikro, kecil dan menengah yaitu, rendahnya produktivitas yang disebabkan oleh kualitas SDM yang dimiliki dalam mengatur atau memajemen organisasinya, kemampuan dalam menguasai teknologi, dan kemampuan dalam memasarkan produk yang mereka miliki. Lemahnya kewirausahaan dari para pelaku usaha mikro, kecil dan menengah, dan terbatasnya kreatifitas. Sedangkan masalah eksternal yang dihadapi oleh usaha mikro, kecil dan menengah diantaranya adalah besarnya biaya transaksi akibat iklim usaha yang kurang mendukung, kelangkaan bahan baku, perolehan legalitas formal yang hingga saat ini masih merupakan persoalan mendasar bagi usaha

mikro, kecil dan menengah, menyusul tingginya biaya yang harus dikeluarkan dalam pengurusan perizinan.

Permasalahan Unit Kecil Menengah di Kota Makassar perlu ditempatkan dalam kerangka utuh demi terciptanya pondasi ekonomi yang kuat dan untuk terjadinya sebuah pembaharuan ekonomi. Upaya ini dilakukan untuk dapat mengenali setiap permasalahan yang timbul pada Usaha Kecil Menengah. Mewujudkan persaingan kompetitif antara pelaku usaha merupakan target yang perlu dicapai untuk tujuan kemandirian pelaku usaha. Ketahanan ekonomi para pelaku ekonomi kecil dan menengah terbukti lebih tangguh bila dibandingkan dengan pelaku ekonomi yang bermodal besar. Sektor-sektor ekonomi yang dikelola terbukti lebih mampu bertahan dari guncangan berbagai krisis perbankan yang membuatnya jauh lebih mandiri.

Berbagai usaha pemerintah Kota Makassar telah dijalankan untuk memajukan salah satunya yaitu Dinas Koperasi dan CV.MG jaya furniture Kota Makassar menyosialisasikan Kebijakan dan Program Peningkatan Ekonomi Lokal bagi para pelaku. Selain itu, adapun pembinaan berbasis lorong ( Industri Rumah Tangga) yang ditujukan untuk mengangkat potensi warga yang semula kurang produktif menjadi lebih produktif. System permodalan dilakukan dengan pihak tertentu dengan memberikan bunga rendah.

Strategi yang dilakukan pemerintah saat ini belum mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas dari CV.MG jaya furniture di Kota Makassar. Pembinaan yang dilakukan saat ini masih belum efektif karena masih banyak yang perlahan hilang dan strategi untuk mengembangkan belum sepenuhnya dirasakan kondusif oleh semua pelaku usaha kecil, meskipun dari

tahun ke tahun terus disempurnakan. Untuk itu, diperlukan sebuah arah untuk meninjau kembali strategi yang dilakukan oleh pemerintah guna untuk tercapainya target pengembangan ukm di Kota Makassar. Selain itu, dibutuhkan komitmen dan kepedulian yang tinggi dari Dinas Koperasi dan Kota Makassar atau semua yang memiliki kepentingan dalam pembinaan dan pengembangan usaha kecil dan menengah di Kota Makassar.

Apabila pembinaan terhadap CV.MG jaya furniture dilakukan secara efektif maka akan mensejahterakan perekonomian masyarakat dan memajukan sektor ekonomi daerah khususnya sector CV.MG jaya furniture . Di samping itu, potensi dari yang mampu memberikan lahan pekerjaan bagi tenaga kerja yang belum tertampung dalam dunia kerja. Sektor CV.MG jaya furniture juga mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi pemasukan PAD ( Pendapatan Asli Daerah ). Maka dari itu, sebagai salah satu sektor penggerak ekonomi daerah, diperlukan perhatian khusus guna pembinaan di Kota Makassar dan peran Dinas Koperasi dan Kota Makassar amatlah strategis dalam mengembangkan usaha kecil dan menengah di Kota Makassar

Data diatas mengindikasikan bahwa CV.MG jaya furniture dirasa perlu mendapatkan arahan dan bimbingan untuk meningkatkan kompetensi berwirausaha agar dapat bertahan dan berkembang. Kompetensi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja CV.MG jaya furniture (Machmud (2014)

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan kewirausahaan berpengaruh persial terhadap CV.MG jaya furniture di kota Makassar?
2. Apakah keterampilan, pengalaman dan kemampuan kewirausahaan berpengaruh simultan terhadap CV.MG jaya furniture di kota Makassar?
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja CV.MG jaya furniture di kota Makassar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari proposal ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui keterampilan, pengalaman dan kemampuan kewirausahaan berpengaruh persial terhadap kinerja CV.MG jaya furniture di kota Makassar.
2. Untuk mengetahui keterampilan, pengalaman dan kemampuan kewirausahaan berpengaruh simultan terhadap kinerja CV.MG jaya furniture di kota Makassar.
3. variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja CV.MG jaya furniture di kota Makassar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi pemerintah kota Makassar sebagai masukan agar bisa melakukan dan memberikan penyuluhan, pelatihan bagi para CV.MG jaya furniture khususnya di kota Makassar?
2. Bagi masyarakat sangat bermanfaat dan dapat dijadikan bekal jika suatu saat masyarakat membuka CV.MG jaya furniture dapat menerapkan keterampilan, pengalaman dan kemampuan kewirausahaan terhadap kinerja CV.MG jaya furniture, serta memberikan informasi mengenai CV.MG jaya furniture dikota Makassar?

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Keterampilan**

##### **2.1.1 Defenisi keterampilan**

Pengertian keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa skill adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan

Berikut ini adalah berbagai pendapat tentang keterampilan menurut para ahli, yaitu : Muzni Ramanto (2012: 2).

- a. Menurut Gordon, skill adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. (2010: 15).
- b. Menurut Nadler, skill kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktifitas. (2013: 22).

- c. Menurut Higgins, skill adalah kemampuan dalam tindakan dan memenuhi suatu tugas. (2011: 5)
- d. Menurut Iverson, skill adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat. Jika disimpulkan, skill berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan. Mempersiapkan Keterampilan Sebagai Wirausaha Salah satu kelemahan bagi wirausahawan di Indonesia adalah kurangnya keterampilan. Untuk menjadi wirausahawan yang sukses diperlukan beberapa keterampilan yang harus dikuasai, yaitu :
  - a. Menjaga reputasi Reputasi yang baik merupakan modal utama bagi seorang wirausahawan. Reputasi yang baik akan memudahkan dalam membuat jaringan dan memperkenalkan usaha baru. Keterampilan membangun reputasi perlu ditingkatkan dengan merencanakan dan melaksanakan perbuatan yang membawa citra diri yang positif.
  - b. Naluri mengenali peluang usaha wirausahawan yang berhasil adalah seorang yang mampu mengenali peluang dengan baik. Mengenali peluang merupakan hal yang sangat penting. Peluang tersebut tidak harus menjadi hal yang pertama, karena yang kedua bisa menjadi lebih baik, atau yang ketiga justru tampil beda. Untuk sukses di dunia usaha, seorang wirausahaan itu harus cerdas dan terampil seperti layaknya seorang samurai yang bukan hanya tahu ilmu pedang saja, tetapi juga terampil menggunakannya serta kreatif dalam setiap gerakan manuvernya.

Berikut adalah keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang wirausahawan, yaitu : ( Suhartono 2012,h.50).

- a. Keterampilan dasar (basic literacy skills), adalah keterampilan dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung, serta mendengarkan.



- b. Keterampilan konseptual (conceptual skills), adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi. Ini mencakup kemampuan manajer untuk melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan dan memahami hubungan antara bagian yang saling bergantung, mendapatkan, menganalisa, dan menginterpretasikan informasi yang diterima dari bermacam-macam sumber.
- c. Keterampilan administratif (administrative skills), adalah seluruh kemampuan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian dan pengawasan. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk mengikuti kebijaksanaan dan prosedur, mengelola dengan anggaran terbatas, dan sebagainya. Kemampuan ini adalah merupakan perluasan dari kemampuan konseptual.
- d. Keterampilan teknis (technical skills), adalah keterampilan untuk menggunakan peralatan-peralatan, prosedur-prosedur, atau teknik-teknik dari suatu bidang tertentu.
- e. Keterampilan hubungan manusiawi (human-relation skills), adalah keterampilan mengembangkan hubungan yang harmonis diantara semua anggota lembaga atau organisasi. Keterampilan ini berkenaan dengan kemampuan seorang wirausahawan dalam bekerja sama dengan orang lain dan memotivasi para bawahannya agar bersungguhsungguh dalam bekerja.
- f. Keterampilan dalam pengambilan keputusan (decision making skills), adalah keterampilan untuk mengidentifikasi masalah sekaligus menawarkan berbagai alternatif solusi atas permasalahan yang dihadapi.

Ada tiga tahapan utama dalam pengambilan keputusan, yaitu :

1. Merumuskan masalah, mengumpulkan fakta, dan mengidentifikasi alternatif pemecahannya.

2. Mengevaluasi setiap alternatif dan memilih alternatif yang terbaik.
  3. Mengimplementasikan alternatif yang terpilih, menindaklanjutinya secara periodik, dan mengevaluasi keefektifan yang telah dipilih tersebut.
- g. Keterampilan memanfaatkan waktu (time management skills) adalah keterampilan dalam menggunakan dan mengatur waktu seproduktif mungkin. Seorang wirausaha harus terus belajar mengelola waktu karena keterampilan mengelola waktu dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan dan rencana-rencana yang telah digariskan.

Keterampilan Teknologi (technological skills), adalah keterampilan seseorang untuk menguasai teknologi sebagai sarana penunjang pekerjaan atau usaha yang sedang ditekuni.

Contoh : mengoperasikan komputer, mesin jahit dan lain sebagainya. Masih banyak lagi keterampilan yang dibutuhkan oleh wirausahawan untuk sukses. Tetapi jangan berpikir bahwa itu semua harus dimiliki secara bertahap sesuai dengan skala prioritas mana yang lebih penting dan mendesak (urgent) dalam suatu bisnis. Setiap jenis usaha membutuhkan keterampilan-keterampilan khusus dan faktor penentu kesuksesannya.

### **2.1.2 Metode Keterampilan**

Kehidupan ini memang membutuhkan orang-orang dengan tingkat kemampuan tinggi. Orang-orang inilah yang mempunyai kemampuan untuk membangun kehidupan dengan lebih baik. Dengan kemampuan yang dimilikinya, dapat mengusahakan agar setiap aspek kehidupan dapat memberikan kontribusi

positif bagi masyarakatnya. Pendidikan keterampilan merupakan salah satu bekal yang perlu diberikan kepada anak didik sehingga menjadi sosok-sosok yang berkemampuan tinggi (Saroni, 2012: 77).

Dengan keterampilan inilah, peserta didik dipersiapkan dengan sebuah atau beberapa kemampuan yang dapat diterapkan langsung dalam kehidupan di masyarakat. Mempersiapkan peserta didik menjadi sosok-sosok yang dapat mempertanggung jawab terhadap hidup kehidupannya, sekolah atau guru harus mengembangkan kreativitas secara maksimal. Pengembangan kreativitas tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan materi pembelajaran berdasarkan segala hal yang dibutuhkan masyarakat (Saroni, 2012: 83). Maka, guru harus terus berusaha untuk memerhatikan setiap perubahan pola kehidupan masyarakat dan mengadaptasikannya dalam proses pendidikan dan pembelajaran yang diselenggarakannya.

Saroni (2012: 87-91) mengatakan terkait dengan eksistensi keterampilan kewirausahaan dalam kehidupan, setidaknya kita mendapati beberapa hal penting sebagai bagian integral dari kewirausahaan, yaitu sebagai berikut.

1. Meningkatkan kualitas SDM

Hal paling penting dalam kehidupan kita adalah bagaimana kita berperan aktif di dalamnya. Kita adalah bagian bagian integral dalam kehidupan. Dimana kita berada, sudah seharusnya kita berperan di lingkungan tersebut. Kita harus ikut mewarnai kehidupan ini dengan kompetensi yang

dimiliki. Dengan demikian, keberadaan kita dalam masyarakat mempunyai nilai tambah.

## 2. Meningkatkan nilai jual

Di zaman sekarang ini, pekerjaan merupakan sesuatu yang sudah mulai langka untuk dicari. Sudah saatnya kita mengembangkan diri sebagai pencipta lapangan kerja bagi masyarakat. Selama ini yang terjadi adalah terkostersinya lulusan pada keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan-perusahaan. Kondisi ini tentu saja menyebabkan turunnya nilai para lulusan.

Begitu halnya dengan keterampilan kewirausahaan yang diberikan kepada peserta didik sebagai bekal kehidupannya. Memberikan peserta didik kompetensi khusus, dalam hal ini kewirausahaan, agar dapat berkiprah dalam hidup dengan aksi nyata yang bermanfaat bagi kehidupan masyarakat. Dengan keterampilan kewirausahaan yang dimiliki oleh anak didik, anak didik sebagai SDM kehidupan telah mengalami peningkatan kualitas dan hal ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat yang sedang dalam kondisi stagnan ini.

Mereka yang selesai pendidikannya ternyata tidak berbeda yang tidak mengikuti proses pendidikan dan pembelajaran, yaitu menambah panjangderetan pengantre pencari kerja di negeri ini. Hal ini menyebabkan semakin ketatnya persaingan pencari kerja di negeri ini. Dengan memberikan keterampilan kewirausahaan, nilai jual mereka di lapangan pekerja meningkat, bahkan sebelum memasuki masyarakat, sebenarnya anak sudah mempunyai kegiatan produktif yang memberikan keuntungan finansial bagi mereka di pandangan masyarakat.

Dengan demikian, nilai diri anak didik meningkat sebab masyarakat memandang positif atas kemampuan yang mereka miliki.

Macam-macam pelatihan keterampilan kewirausahaan tersebut antara lain:

1. Keterampilan berupa kerajinan
2. Keterampilan berupa pemberian jasa, seperti: perbengkelan, perbankan, asuransi, pergudangan, periklanan
3. Keterampilan berupa agrarian, seperti: pertanian, perkebunan, perternakan, perikanan
4. Keterampilan perdagangan, seperti: perdagangan kecil, perdagangan besar
5. Keterampilan industry makanan
6. Keterampilan bidang kebutuhan rumah tangga
7. Keterampilan pembuatan obat-obatan ringan (Joeyusuf. 2011).

Riyanti (dalam Handriani, 2011: 50.) Entrepreneurial skill berkaitan dengan kemampuan mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang lebih baik. Dengan demikian seseorang entrepreneur harus tetap berlandaskan pada kemampuannya menerapkan fungsi-fungsi manajemen agar usaha yang dijalankan dapat berhasil dengan baik.

Entrepreneurial skill signifikan pengaruhnya terhadap daya saing usaha kecil. Omrel (dalam Handriani, 2011: 62) mengatakan hal ini memberi indikasi bahwa para pengusaha kecil di daerah ini belum sudah mulai mengoptimalkan

entrepreneurial skill sebagai seorang yang biasa menerapkan percaya kekuatan diri sendiri dan berani mengambil resiko.

### **2.1.3. Indikator keterampilan**

Gibb dalam Fitriati dan Hermiati menyatakan, “proses kewirausahaan meliputi kerampilan perilaku dan atribut milik seseorang dalam pendidikan kewirausahaan”. Yang berarti bahwa proses kewirausahaan meliputi perilaku, keterampilan dan atribut yang dimiliki seseorang dalam pendidikan kewirausahaan. Dalam mengembangkan perilaku kewirausahaan, diperlukan proses yang mencakup identifikasi sifat-sifat yang berhubungan dengan kewirausahaan. Baik dalam keterampilan dan atribut yang melekat dalam kewirausahaan.

Berikut adalah indikator keterampilan, yaitu :

- a. Technical skills Sejumlah wirausahawan yang sukses memiliki kompetensi dalam mengelola operasional, diluar dasar produksi produk atau layanan. Termasuk keterampilan mengelola rantai pasokan dan mempunyai pengetahuan tentang teknologi baru.
- b. Management Skills Keterampilan ini meliputi perencanaan dan pengorganisasian, mengidentifikasi pelanggan dan saluran distribusi, mengelola sumber daya dan keterampilan mengatur di tempat yang tepat dan struktur system control. Keterampilan ini termasuk keterampilan tingkat tinggi, seperti mencari pemecahan masalah, keterampilan untuk

membangun kemampuan inti dan keterampilan menangani karyawan secara efektif.

- c. Enterpreneurship Skills Keterampilan ini meliputi perencanaan bisnis, peka terhadap peluang, analisis lingkungan bisnis dan keterampilan mengakses keahlian eksternal.

## **2.2 Pengalaman**

### **2.2.1 Defenisi Pengalaman**

Plato menyatakan bahwa pengalaman adalah keyakinan yang dibenarkan. Namun terdapat definisi yang disepakati secara tunggal, bahwa pengetahuan melibatkan proses kognitif yang kompleks, persepsi, pembelajaran, komunikasi, asosiasi, dan penalaran Kuntowicaksono dalam Apriliani (2015, h. 12).

Pengetahuan diperoleh melalui pengalaman, input informasi melalui panca indera, ingatan, dan menjadi proses terus menerus berjalan sepanjang hayat.

Selanjutnya pengetahuan mempunyai tingkatan sebagai berikut :

1. Tahu (know) Kemampuan untuk mengingat materi yang telah dipelajari dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang diterima.
2. Memahami (comperhensip) Kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat mempresentasikan materi tersebut.
3. Aplikasi (aplication) Kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi yang sebenarnya.



4. Analisis (analysis) Kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek dalam suatu komponen-komponen dalam struktur organisasi dengan yang lainnya.
5. Sintesis (synthesis) Kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi yang ada.
6. Evaluasi (evaluation) Kemampuan untuk melakukan penelitian terhadap materi atau suatu objek. (Natoatmodjo, 2013:47)

Terdapat penjelasan mengenai sumber pengalaman, menurut Suhartono Kuntowicaksono (2012, h. 47):

1. Sumber pertama yaitu berasal dari kepercayaan tradisi, adat, dan agama, berupa nilai-nilai warisan nenek moyang, biasanya berbentuk norma dan kaidah baku yang berlaku di dalam kehidupan sehari-hari, kemudian pengetahuan yang bersumber dari kepercayaan cenderung bersifat tetap tetapi subjektif.
2. Sumber kedua yaitu pengetahuan berdasarkan kepada otoritas kesaksian orang lain, biasanya bersumber dari orang tua, guru, ulama, orang yang dituakan, dan sebagainya. Jadi apapun yang mereka katakan benar atau salah, baik atau buruk, dan indah atau jelek pada umumnya diikuti dan dijalankan dengan patuh tanpa kritik.
3. Sumber ketiga yaitu pengalaman indriawi. Dengan mata, telinga, hidung, lidah, dan kulit orang mampu melakukan kegiatan hidup.
4. Sumber keempat yaitu akal pikiran yang berbeda dengan indera, akal pikiran memiliki sifat lebih rohani, karena itu lingkup kemampuannya

melebihi panca indera yang menembus batas-batas fisis sampai kepada yang bersifat metafisis.

5. Sumber kelima yaitu intuisi dimana sumber ini berupa gerak hati yang paling dalam, jadi sangat bersifat spiritual lampau ambang batas ketinggian akal pikiran dan kedalaman pengalaman. Pengetahuan intuitif itu kebenarannya tidak dapat diuji baik menurut ukuran pengalaman indriawi maupun akal pikiran.

Difinisi pengalaman telah dijabarkan jelas oleh beberapa ahli, kemudian dapat disimpulkan bahwa pengalaman adalah segala sesuatu hal yang dapat diketahui, dipahami dan diperoleh dari hasil pengamatan melalui indera dan pengalaman.

Pengetahuan kewirausahaan dapat membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku pada siswa menjadi seorang wirausahawan (entrepreneur) sejati sehingga mengarahkan mereka untuk memilih berwirausaha sebagai pilihan karir (Retno dan Trisnadi, 2012, h. 113). Pengetahuan kewirausahaan didefinisikan oleh Kuntowicaksono (2012, h. 47) sebagai :

Pemahaman seseorang terhadap wirausaha dengan berbagai karakter positif, kreatif, dan inovatif dalam mengembangkan peluang-peluang usaha menjadi kesempatan usaha yang menguntungkan dirinya dan masyarakat atau konsumennya. Sedangkan menurut Nurbaya dan Moerdiyanto (2012, h. 10).

Pengalaman kewirausahaan didefinisikan sebagai berikut : Pengalaman kewirausahaan adalah ilmu, seni maupun perilaku, sifat, ciri, dan watak seseorang yang mewujudkan gagasan inovatif ke dalam dunia nyata secara kreatif. Berpikir

sesuatu yang baru (kreatifitas) dan bertindak melakukan sesuatu yang baru (keinovasian) guna menciptakan nilai tambah agar mampu bersaing dengan tujuan menciptakan kemakmuran individu dan masyarakat. Karya dari wirausaha dibangun berkelanjutan, dilembagakan agar kelak berjalan dengan efektif ditangan orang lain.

### **2.2.2 Metode Pengalaman**

Pengalamanyang diharapkan adalah terjadinya aktivitas belajar yang tinggi dibawah bimbingan guru sehingga pembentukan pengalaman belajarnya dibangun atas kemampuan dan potensi diri sendiri. Pembelajaran adalah suatu proses berkelanjutan berdasarkan atas pengalaman.

Metode ceramah berdampak terhadap pengalaman belajar siswa, yaitu pengalaman menyimak, sehingga siswa akan memperoleh pengalaman tentang proses pemahaman suatu konsep, fakta bahkan prinsip-prinsip.

Dalam metode diskusi, pengalaman yang diperoleh yaitu bekerja sama, pengalaman mengeluarkan ide, menjadi pemimpin, berkomunikasi, dan pengalaman menyimpulkan hasil diskusi.

Metode simulasi, pengalaman belajar yang didapat adalah berinteraksi, berkomunikasi dengan kelompok, bermain peran, bekerja sama, dan menilai proses kegiatan simulasi.

Pengalaman yang didapat dari metode demonstrasi yaitu memperhatikan proses yang sistematis, mempraktikkan secara proses, menggunakan alat dan bahan yang sebenarnya.

Metode eksperimen memberikan pengalaman membanding-bandingkan hasil eksperimen, mendiskusikan perbedaan, menemukan suatu konsep, membuktikan sesuatu secara proses.

### **2.2.3 Indikator Pengalaman**

Seorang wirausaha tidak akan berhasil apabila tidak memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan ungkapan Michael Harris dalam Suryana (2014, h. 81)

wirausaha yang sukses pada umumnya adalah mereka yang memiliki kompetensi, yaitu yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kualitas individual yang meliputi sikap, motivasi, nilai-nilai pribadi, serta tingkah laku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan/kegiatan.

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

1. Lama waktu atau masa kerja
2. Tingkat pengalaman dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Beberapa bekal pengetahuan kewirausahaan yang perlu dimiliki menurut Suryana (2014, h. 81) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan mengenai usaha yang akan dirintis.
2. Pengetahuan tentang peran dan tanggung jawab.
3. Pengetahuan tentang manajemen dan organisasi bisnis.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja Menurut Handoko (2010: 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.

## **2.3. Kemampuan Kewirausahaan**

### **2.3.1 Pengertian kemampuan kewirausahaan**

Kemampuan kewirausahaan adalah kemampuan untuk berinisiatif mengerjakan suatu yang baik tanpa menunggu perintah, yang dilakukan berulang – ulang sehingga menjadi kebiasaan berinisiatif.

Lima dasar kemampuan kewirausahaan Anoraga ( 2012,h. 130).

1. Menghasilkan produk atau jasa baru (the new product or new service).
2. Menghasilkan nilai tambah baru (the new value added).
3. Merintis usaha baru (new businesses).
4. Melakukan proses/teknik baru (the new technic).
5. Mengembangkan organisasi baru (the new organization).

Setiap bisnis pasti membutuhkan pemimpin untuk menunjukkan visi dan misi perusahaan agar menginspirasi karyawan demi mencapai tujuan sukses bersama.

Menurut Casson (2010) yang dikutip oleh Yuyun Wiraswamita (2011: 3) terdapat beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang wirausaha yaitu :

1. Self Knowledge

Yaitu memiliki pengalaman tentang usaha yang akan dilakukan atau ditekuni.

2. Imagination

Yaitu memiliki imajinasi, ide, perspektif serta tidak mengandalkan kesuksesan masalah.

3. Practical Knowledge

Yaitu memiliki pengalaman praktis misalnya pengalaman teknik, desain, proses pembukuan, administrasi dan pemasaran.

4. Search Skill

Kemampuan menemukan, berkreasi dan berimajinasi.

5. Foresight

Yaitu berpandangan jauh ke depan.

6. Computation skills

Kemampuan berhitung dan memprediksi keadaan di masa yang akan datang.

7. Communication skills

Kemampuan berkomunikasi, bergaul dan berhubungan dengan orang lain.

### **2.3.2 Karakteristik Kemampuan Kewirausahaan**

Pada tahap awal berdirinya suatu perusahaan, selain dibutuhkan tersedianya sumber daya atau faktor-faktor produksi juga diperlukan adanya jiwa kewirausahaan yang tangguh dari pengelolanya. Kewirausahaan merupakan suatu profesi yang timbul karena interaksi antara ilmu pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan formal dengan seni yang dapat diperoleh dari suatu rangkaian kerja yang diberikan dalam praktek. Oleh karena itu sering wirausaha melakukan kegiatan mengorganisasikan berbagai faktor produksi, sehingga menjadi suatu kegiatan ekonomi yang menghasilkan profit yang merupakan balas jasa atas



kesediaannya mengambil resiko. Menurut Anoraga (2011:142) ciri-ciri kepribadian seorang wirausaha adalah :

1. Memiliki cita-cita dan kemudian berusaha mewujudkan ciri-ciri tersebut;
2. Berani menanggung resiko;
3. Mau dan suka bekerja keras;
4. Memiliki semangat kerja yang tinggi dan tidak mudah putus asa;
5. Memiliki rasa percaya diri yang kuat;
6. Memiliki keterampilan untuk memimpin orang lain;
7. Memiliki daya kreativitas yang tinggi;

Pemilihan sangat ditentukan oleh kemampuan wirausaha untuk mengambil resiko. Kemampuan untuk mengambil resiko ditentukan oleh :

1. Keyakinan pada diri sendiri
2. Kesiediaan menggunakan kemampuan dalam mencari peluang dan kemungkinan untuk memperoleh keuntungan
3. Kemampuan menilai situasi resiko secara realities.

Setiap aktivitas apapun dalam pelaksanaannya tetap mengandung resiko kegagalan karena sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi yang ada. Ada beberapa langkah untuk memperkecil resiko dalam pengambilan keputusan yaitu :

1. Memahami kemampuan dan kekuatan perusahaan
2. Kreatifitas dalam mengubah keadaan
3. Kemampuan untuk mewujudkan perubahan

4. Memiliki dorongan energi dan antusiasme dalam melaksanakan strategi (Meredith et.al, 2012).

Oleh karena itu seorang wirausaha yang memiliki keberanian mengambil resiko umumnya lebih memiliki peluang untuk sukses.

### **2.3.3 Indikator Kemampuan Kewirausahaan**

#### **1. Kemampuan mengola bisnis**

Kemampuan kewirausahaan adalah kemampuan yang akan menyukseskan atau menggagalkan bisnis anda. Memiliki keahlian ini sejak dari awal akan mengurangi rintangan anda dalam memulai karir baru sebagai seorang pengusaha. kemampuan kewirausahaan harus dimiliki oleh seorang yang akan memulai suatu usaha, agar kegiatan usahanya teratur dan bisa berhasil. Karena keberhasilan suatu usaha tergantung oleh keahlian manajer dalam perusahaan tersebut.

Berikut ini adalah beberapa keahlian wirausaha yang perlu anda miliki untuk kesuksesanbisnis anda:

1. Jadilah seorang generalis anda tidak harus menguasai satu bidang secara tuntas, tapi kita harus cukup fleksibel untuk mengetahui setiap aspek dari dasar-dasar bisnis dan bagaimana setiap hal saling berhubungan satu sama lain.

2. Kemampuan manajerial dan kemampuan administrative Kebanyakan bisnis besar mempekerjakan ratusan dan bahkan ribuan karyawan dengan spesialisasi mereka masing-masing. Lupakan dulu hal tersebut jika anda memulai bisnis dari nol seperti kebanyakan pengusaha sukses memulai bisnis mereka. Bahkan menyewa seorang asisten adalah cukup mahal bagi anda yang baru memulai bisnis. Jadi dasar keahlian wirausaha yang perlu anda miliki pertama kali adalah keahlian administratif untuk mengelola pendapatan dan pengeluaran bisnis. Selain itu, kita memerlukan keahlian manajerial untuk mengendalikan setiap situasi yang terjadi ketika kita mulai menjalankan bisnis kita.

3. Keahlian perencanaan adalah keahlian penting yang harus anda miliki sebagai seorang pengusaha. Diantaranya adalah mengelola manajemen waktu sehingga waktu tidak terbuang percuma ketika banyak hal yang harus diselesaikan.

4. Keahlian manajemen keuangan saat kita memutuskan untuk menjalankan bisnis bukan hanya sebagai suatu sarana mewujudkan keinginan menjadi seorang pengusaha tapi juga untuk mendapatkan sejumlah uang, tentunya harus mengasah keahlian manajemen keuangan. Salah satu keahlian penting yang harus dimiliki oleh seorang pengusaha adalah kemampuan untuk mengelola keuangan agar kita mempunyai cukup uang untuk membiayai bisnis dan memperoleh sisanya sebagai keuntungan kita

2. Berani mengambil keputusan

a. Percayalah pada dirimu sendiri.

Menjadikan orang lain sebagai penentu keputusan, justru membuatmu merasa tak bertanggung jawab atas keputusan tersebut. Jadi ketika keputusan itu salah, kamu gak merasa sakit. Karena keputusan itu bukan kamu yang membuatnya, dan bisa melampiaskan emosi kepada orang lain. *Stop* melakukan hal itu.

Percayalah pada dirimu sendiri. Jika keputusan itu salah, setidaknya kamu sendiri yang memilih dan menentukan. Jadikan dirimu sebagai pemimpin untuk diri sendiri. Dengan pemikiran matang sebelumnya, kamu pasti bisa membuat keputusan yang benar. Kamu jugalah yang akan merasa begitu puas.

b. Bersikaplah tegas

Kalau kamu gak mulai berinisiatif menentukan pilihan, hal ini hanya akan menahan diri kamu sendiri. Kamu akan kehilangan kesempatan-kesempatan baik di masa depan. Membuat diri gak terbuka dalam perubahan akan mengurangi kualitas hidup berdasarkan yang kamu inginkan. Jangan sampai hal ini terjadi. Kamu akan terus beranjak dewasa dan banyak tantangan dalam hidup. Mulailah tegas dalam membuat sebuah keputusan.

3..memimpin

Memimpin adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan. (Mitrani 2012 : 21)

## **2.4.Kinerja CV.MG Jaya Furniture**

### **2.4.1 Defenisi CV.MG Jaya Furniture**

Definisi CV.MG jaya furniture diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2008 tentang CV.MG jaya furniture. Dalam Bab 1 (Ketentuan Umum), Pasal 1 dari UU tersebut, dinyatakan bahwa adalah usaha produktif milik orang perorangan yang memenuhi kriteria sebagaimana diatur dalam UU tersebut. UK adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang- perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah (UM) atau Usaha Besar (UB) yang memenuhi criteria usaha kecil (UK) sebagaimana dimaksud dalam UU tersebut. Sedangkan UM adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang- perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari, UK, atau UB yang memenuhi kriteria UM sebagaimana dimaksud dalam UU tersebut.

Dengan kriteria ini, Usaha mikro adalah unit usaha yang memiliki nilai asset paling banyak 50 juta, atau dengan hasil penjualan tahunan paling besar 300 juta; usaha kecil dengan nilai asset lebih dari 50 juta sampai dengan paling banyak 500 juta atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300 juta hingga maksimum Rp 2.500.000.000; dan usaha menengah adalah perusahaan dengan nilai kekayaan bersih lebih dari Rp 500 juta hingga paling banyak Rp 100 milyar

atau memiliki hasil penjualan tahunan di atas Rp 2.500.000.000 sampai paling tinggi Rp 50 milyar. adalah unit usaha.

Karakteristik yang melekat pada CV.MG jaya furniture merupakan kelebihan dan kekurangan CV.MG jaya furniture itu sendiri. Beberapa kelebihan yang dimiliki CV.MG jaya furniture adalah sebagai berikut:

1. Daya tahan Motivasi pengusaha kecil sangat kuat dalam mempertahankan kelangsungan usahanya karena usaha tersebut merupakan satu-satunya sumber penghasilan keluarga. Oleh karena itu pengusaha kecil sangat adaptif dalam menghadapi perubahan situasi dalam lingkungan usaha. Padat karya Pada umumnya CV.MG jaya furniture yang ada di Indonesia merupakan usaha yang bersifat
2. padat karya. Dalam proses produksinya, usaha kecil lebih memanfaatkan kemampuan tenaga kerja yang dimiliki daripada penggunaan mesin-mesin sebagai alat produksi.
3. Keahlian khusus CV.MG jaya furniture di Indonesia banyak membuat produk sederhana yang membutuhkan keahlian khusus namun tidak terlalu membutuhkan pendidikan formal. Keahlian khusus tersebut biasanya dimiliki secara turun-temurun. Selain itu, produk yang dihasilkan CV.MG jaya furniture di Indonesia mempunyai kandungan teknologi yang sederhana dan murah.
4. Jenis produk Produk yang dihasilkan CV.MG jaya furniture di Indonesia pada umumnya bernuansa kultur yang pada dasarnya merupakan keahlian

tersendiri dari masyarakat di masing-masing daerah. Contohnya seperti kerajinan tangan dari bambu atau rotan, dan ukir-ukiran kayu.

5. Permodalan Pada umumnya, pengusaha kecil menggantungkan diri pada uang (tabungan) sendiri atau dana pinjaman dari sumber-sumber informal untuk kebutuhan modal kerja (Tambunan, 2011:166).

Di dalam literatur diakui secara luas bahwa di negara sedang berkembang, CV.MG jaya furniture sangat penting karena karakteristik-karakteristik utama mereka yang berbeda dengan usaha besar, yakni:

1. Jumlah perusahaan sangat banyak (jauh melebihi jumlah usaha besar, terutama dari kategori usaha mikro dan usaha kecil. Berbeda dengan usaha baru dan usaha menengah, usaha mikro dan usaha kecil tersebar di seluruh pelosok pedesaan, termasuk di wilayah-wilayah yang relatif terisolasi..
2. Karena sangat padat karya, yang berarti mempunyai potensi pertumbuhan kesempatan kerja sangat besar, pertumbuhan CV.MG jaya furniture dapat dimasukkan sebagai elemen penting dari kebijakan nasional untuk meningkatkan kesempatan kerja dan menciptakan pendapatan terutama bagi masyarakat miskin.
3. Tidak hanya mayoritas dari CV.MG jaya furniture, terutama usaha mikro, di negara sedang berkembang khususnya di pedesaan, kegiatan-kegiatan produksi dari kelompok usaha ini juga, pada umumnya, berbasis pertanian. Karena itu, upaya-upaya pemerintah mendukung sekaligus juga merupakan cara taKk

langsung namun efektif untuk mendukung pembangunan dan pertumbuhan produksi di sektor pertanian.

4. CV.MG jaya furniture memakai teknologi-teknologi yang lebih “cocok” (jika dibandingkan dengan teknologi-teknologi canggih yang umum dipakai oleh Kperusahaan-perusahaan modern/Usaha Besar) terhadap proporsi dari faktor-faktor produksi dan kondisi lokal yang ada di negara sedang berkembang, yakni sumber daya alam (SDA) dan tenaga kerja berpendidikan rendah yang berlimpah (walau jumlahnya bervariasi menurut negara atau wilayah di dalam sebuah negara), tetapi modal serta sumber daya manusia (SDM), atau tenaga kerja berpendidikan tinggi sangat terbatas.
5. Banyak CV.MG jaya furniture bisa tumbuh pesat. Bahkan banyak CV.MG jaya furniture bisa bertahan pada saat ekonomi Indonesia dilanda krisis besar tahun 1997/1998.
6. Walau pada umumnya masyarakat perdesaan miskin, banyak bukti menunjukkan bahwa mereka bisa menabung, dan bersedia ambil resiko dengan melakukan investasi. Dalam hal ini, CV.MG jaya furniture bisa menjadi titik awal bagi mobilisasi tabungan/investasi di perdesaan.
7. Terbukti bahwa pada umumnya pengusaha-pengusaha CV.MG jaya furniture membiayai sebagian besar operasi-operasi bisnis mereka dengan tabungan pribadi, ditambah dengan bantuan atau pinjaman dari saudara atau kerabat, atau dari para pemberi kredit informal, pedagang atau pengumpul, para pemasok bahan baku, dan pembayaran di muka dari para



konsumen. Karena itu, kelompok usaha ini dapat memainkan peran penting lainnya, yaitu sebagai alat atau mengalokasikan tabungan-tabungan perdesaan, yang kalau tidak, akan digunakan untuk maksud-maksud yang tidak produktif.

8. Walau banyak barang yang diproduksi oleh CV.MG jaya furniture juga untuk masyarakat kelas menengah dan atas (meski dalam proporsi yang kecil), terbukti secara umum pasar utama bagi CV.MG jaya furniture adalah barang-barang konsumsi sederhana dengan harga relatif murah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari masyarakat miskin atau berpendapatan rendah. Namun demikian banyak juga CV.MG jaya furniture yang membuat barang-barang nonkonsumsi seperti peralatan produksi, berbagai macam mesin sederhana, bahan bangunan, pertanian, konstruksi, perdagangan, pariwisata dan transportasi.
9. Sebagai bagian dari dinamikanya, banyak juga CV.MG jaya furniture yang mampu meningkatkan produktivitasnya melalui investasi dan perubahan teknologi; walaupun negara berbeda mungkin mempunyai pengalaman berbeda pula dalam hal ini, tergantung pada banyak factor

Keunggulan CV.MG jaya furniture adalah tingkat fleksibilitasnya yang relatif tinggi terhadap pesaingnya (usaha besar).

Dalam Berry dkk (Tumbunan, 2012:5), kelompok usaha ini dilihat sangat penting di industry-industri yang tidak stabil atau ekonomi- ekonomi yang tidak menghadapi perubahan kondisi pasar yang cepat, seperti krisis ekonomi 1997/98 yang dialami oleh beberapa negara di Asia Tenggara, termasuk Indonesia. Dalam

perspektif perkembangannya, CV.MG jaya furniture dapat diklasifikasikan menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu: (Rahman, 2009):

1. Livelihood Activities, merupakan CV.MG jaya furniture yang digunakan sebagai kesempatan kerja untuk mencari nafkah, yang lebih umum dikenal sebagai sektor informal,
2. Micro Enterprise, merupakan CV.MG jaya furnniture yang memiliki sifat pengrajin tetapi belum memiliki sifat kewirausahaan,
3. Small Dynamic Enterprise, merupakan CV.MG jaya furniture yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan mampu menerima pekerjaan sub-kontrak dan ekspor
4. Fast Moving Enterprise, merupakan CV.MG jaya furniture yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan akan melakukan transformasi menjadi Usaha Besar (UB).

#### **2.4.2 Kelebihan CV.MG Jaya Furniture**

Pada kenyataanya, CV.MG jaya furniture mampu tetap bertahan dan mengantisipasi kelesuan perekonomian yang mengakibatkan inflasi maupun berbagai faktor penyebab lainnya. Walaupun tanpa subsidi dan proteksi Usaha Kecil di Indonesia mampu berperan sebagai buffer (penyangga) dalam perekonomian masyarakat lapisan bawah. Secara umum perusahaan skala kecil baik perorangan maupun kerjasama memiliki kelebihan (Harimurti, Manajemen Usaha Kecil, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM, 2009, hal.6) seperti: Pemilik

merangkap manajer perusahaan yang bekerja sendiri dan memiliki gaya manajemen sendiri, (merangkap semua fungsi manajerial seperti marketing, finance dan administrasi), perusahaan keluarga, dimana pengelolaanya mungkin tidak memiliki keahlian manajerial yang handal, sebagian besar membuat lapangan pekerjaan baru, inovasi, sumber daya baru serta barang dan jasa-jasa baru. Resiko usaha menjadi beban pemilik, pertumbuhan yang lambat, tidak teratur, terkadang cepat dan premature, fleksibel terhadap bentuk fluktuasi jangka pendek, namun tidak memiliki rencana jangka panjang, independen dalam penentuan harga produksi atau barang atau jasanya, prosedur hukumnya sederhana, pajak relatif ringan, Kontak – kontak dengan pihak luar bersifat pribadi, mudah dalam proses pendiriannya, mudah di bubarkan setiap saat jika dikehendaki, pemilik mengelola secara mandiri dan bebas waktu, pemilik menerima seluruh laba, umumnya mempunyai kecenderungan mampu untuk survive, merupakan tipe usaha yang paling cocok untuk mengelola poduk, jasa atau proyek perintisan yang sama sekali baru atau belum pernah ada yang mencobanya, sehingga memiliki sedikit pesaing, diversifikasi usaha terbuka luas sepanjang waktu dan pasar, konsumen senantiasa tergali melalui kreatifitas pengelola, relatif tidak membutuhkan investasi yang terlalu besar, tenaga kerja yang tidak berpendidikan tinggi, serta sarana produksi lainnya yang tidak terlalu mahal.

#### **2.4.3. Hambatan Perkembangan CV.MG Jaya Furniture**

Adapun hambatan-hambatan dari CV.MG jaya furniture itu sendiri, yaitu sebagai berikut:

(a) Lemahnya manajemen

(b) Keterbatasan kemampuan dalam penetrasi pasar, baik dalam negerimaupun luar negeri

(c) Kurangnya akses teknologi modern

(d) Kurangnya akses ke bahan baku

(e) Kurangnya akses untuk memperoleh modal.

Menurut (Suharto, 2010; 227-234) ada beberapa sebab kelemahan CV.MG jaya furniture 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.

keterampilan, pengalaman dan kemampuan kewirausahaan sangat dibutuhkan oleh seorang pemilik atau pendiri CV.MG jaya furniture. 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

#### **2.4.4 Dimensi Kinerja Pengawai**

Menurut Hersey, Blanchard dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) terdapat tiga dimensi

##### **1. Kemampuan**

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja seperti kemampuan memahami pekerjaan, kemampuan mengerjakan, kemampuan memanfaatkan sumber daya serta kemampuan menyesuaikan diri.

##### **2. Motivasi**

Motivasi diartikan suatu sikap di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, dan kebijakan pimpinan.

##### **3. Hasil kerja**

Hasil kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai karyawan sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan dihasilkan.

Menurut Syamsir Torang (2013:75) terdapat tiga dimensi kerja yaitu:

1. Individual (kemampuan ,motivasi, dan latar belakang pendidikan)
2. Psikologi(attitude dan personality)
3. Organiisasi(kepemimpinan, reward dan pembagian peran)

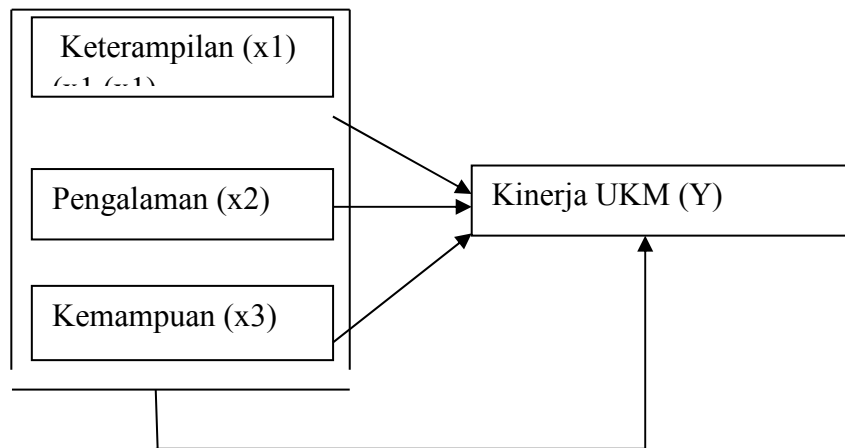
### Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Hasil	Alat analisis
Nurhasmansyah (2014)	Pengaruh Latar Belakang Sosial, Kemampuan Manajerial Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Usaha	Berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja usaha pada sektor Industri Kecil Menengah pengrajin di Kota Batam	analisis deskriptif dan inferensial.
Hermiina et al (2009)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan UKM Kerajinan Anyaman Bambo Di Kabupaten Sambas Kalimantan Barat.	memperlihatkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 43% dan dipengaruhi oleh pengembangan sebesar 26%. Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif	analisis regresi berganda yang dilanjutkan dengan uji t dengan taraf signifikansi 0,05.

		terhadap kinerja sebesar 66%	
Ardiana (2010)	Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya	ditemukan variable pengetahuan ternyata tidak signifikan terhadap kinerja UKM karena nilainya negative dan sangat kecil, akan tetapi dua variable lainnya yaitu keterampilan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan, sehingga kedua variable ini perlu diperhatikan dalam mengembangkan upaya peningkatan kinerja UKM (Usaha Kecil Dan Menengah).	dilakukan dengan menggunakan spogram SPSS versi 12

## 2.4 Kerangka Berfikir

Adapun kerangka konsep dari penelitian ini dapat dilihat dalam skema berikut



Gambar 1. kerangka berfikir

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang dan kerangka pikir maka hipotesis dalam penelitian ini diduga bahwa:

1. Keterampilan, pengalaman dan kemampuan kewirausahaan berpengaruh persial terhadap kinerja CV.MG jaya furniture di kota Makassar.
2. Keterampilan, pengalaman dan kemampuan kewirausahaan berpengaruh simultan terhadap kinerja CV.MG jaya furniture di kota Makassar.
3. Variabel pengalaman kewirausahaan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja CV.MG jaya furniture di kota Makassar.



## 2.6 Defenisi Operasional

Variabel	Indikator	Skala
Keterampilan	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Technical skill</li><li>2. Management skill</li><li>3. Enterpreneurship skill</li></ol>	Likert
Pengalaman	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Lama waktu atau masa kerja</li><li>2. Tingkat pengamanaan dan keterampilan yang dimiliki</li><li>3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</li></ol>	Likert
Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kemampuan mengola bisnis</li><li>2. Berani mengambil keputusan</li><li>3. Memimpin</li></ol>	Likert
Kinerja Pengawai	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kemampuan</li><li>2. Motivasi</li><li>3. Hasil kerja</li></ol>	Likert

Sumber : Data diolah 2019

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan berlangsung selama kurang lebih satu bulan dan dilaksanakan di beberapa CV.MG jaya furniture berlokasi di jalan Hertasning baru di kota makassar

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa teknik sebagai berikut;

1. Teknik Kuesioner, Dilakukan dengan membuat serangkaian pertanyaan yang terkait dengan pengaruh keterampilan pengalaman kemampuan sumber daya manusia terhadap CV.MG jaya furniture di kota Makassar
2. Teknik Wawancara; Digunakan sebagai pelengkap untuk memperoleh data yang tidak dapat dikumpulkan melalui teknik lain, dan pengumpulan ini dilakukan dengan cara mengajukan serangkaian pertanyaan langsung dari responden.
3. Observasi

Dalam penelitian ini, peneliti melihat dan melakukan pengamatan secara langsung di beberapa CV. MG jaya furniture di kota Makassar.

### **3.3 Jenis Dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung, diperoleh dari perhitungan kuesioner yang akan dilakukan, yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

#### **3.3.2 Sumber Data**

a. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung (tidak melalui perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data ini dapat berupa opini subjek (orang) secara individu atau kelompok.

### **3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2014:148) populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di CV.MG jaya furniture yang berjumlah 30 pegawai.

### **3.4.2 Sampel**

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin dipelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014:149).Desain sampel yang digunakan dalam penelitian adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil istilah lain sampel jenuh adalah sensus(Sugiyono, 2014:156). Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pengawai CV.MG jaya furniture.

### **3.5 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2010: 168) menjelaskan, bahwa “instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data mengukur itu valid. Uji coba validitas ini menggunakan SPSS versi 16.00

### **3.6 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 Cronbach Alpha, yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum b^2}{t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum_b^2$  = jumlah varians butir

$t^2$  = varians total

( Suharsini Arikunto, 2009 : 239)

Uji coba reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien Alpha dengan bantuan program SPSS Versi 16.00, dimana akan reliabel jika memenuhi nilai Alpha Cronbach's  $> 0,60$ .

### 3.7 Analisa Data

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

$b_2$  = koefisien regresi dari pengalaman

$b_3$  = koefisien regresi dari kemampuan kewirausahaan

$X_1$  = Keterampilan

$X_2$  = Pengalaman

$X_3$  = Kemampuan kewirausahaan

$E$  = Standar error

### **3.8 Uji Hipotesis**

#### **3.8.1 Uji Parsial (Uji – t)**

Uji Parsial ( Uji T ) Uji t digunakan untuk menguji dan membandingkan rata nilai suatu sampel dengan nilai lainnya. Uji dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat yang ditentukan dengan tingkat signifikan sebesar 0,5% dengan degree of freedom (df)  $n-k$  membandingkan thitung dengan ttabel maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima.

#### **3.8.2 Uji Simultan ( Uji – F)**

Untuk pengujian variabel independen secara bersamaan digunakan statistik Uji F (F-Test) dilakukan untuk melakukan apakah model pengujian hipotesis yang dilakukan tepat. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis Uji F

dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dan juga melihat signifikansi lebih kecil dari 5%.

### **3.9 Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan adjusted  $R^2$  untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y. Pemilihan adjusted  $R^2$  tersebut karena adanya kelemahan mendasar pada penggunaan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Kelemahannya adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka  $R^2$  pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, menggunakan nilai adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi. Nilai adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila jumlah variabel independen ditambahkan dalam model (Ghozali, 2005: 45). Nilai  $R^2$  menunjukkan seberapa besar model regresi mampu menjelaskan variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran atau sejarah CM. MG JAYA FURNITURE**

CV. MG JAYA FURNITURE didirikan oleh Ibu Sukmawati di kota Makassar pada tahun 2010 dengan jalur bisnis yang ditempuh adalah memproduksi dan memasarkan produk-produk meja belajar yang bersifat knockdown furniture yang mengadopsi Olympic Furniture sebagai brand namanya.

Untuk memperluas jaringannya pemasaran dan distribusi pada tahun 2013 CV. MG jaya furniture Perluasan pemasaran dan distribusi tersebut disertai dengan perluasan kelompok dan tipe produknya mulai dari Bedroom set ke Living Room set ke Children set, dan Office set dengan tujuan mengakomodasi meningkatnya permintaan terhadap produk-produk knockdown untuk rumah tangga maupun perkantoran.

Saat ini Olympic Furniture sudah menjadi salah satu bagian hidup dikonsumsi Indonesia maupun luar negeri. Hal ini ditunjukkan dengan adanya lebih dari 50 cabang Olympic di seluruh Indonesia yang mendistribusikan ke lebih dari 3.000 toko, baik Tradisional Retail Outlet maupun Modern Retail Outlet, dan pendistribusian ke seluruh wilayah yang ada di kota Makassar.



Mengetahuinya pentingnya terpenuhinya permintaan konsumen memasarkan dan mendistribusikan produk-produk sejenis dengan merk atau brand berbeda yang sesuai dengan keadaan pasar, antara lain: Solid Furniture, Albatros, Procella, Olympia, Jaliteng, Grafier, dan Audiopro.

Furniture adalah perlengkapan rumah tangga yang mencakup semua barang misalnya meja, kursi, lemari, lemari hiasan / lemari display, kitchen set dll. Pada zaman dahulu furniture terbuat dari batu besar (zaman pra sejarah). Mebel berasal dari kata movable yang artinya bisa bergerak, sedangkan arti dari Furniture berasal dari bahasa perancis “fourniture” yang artinya perabot rumah atau ruangan walaupun antara mebel dan furnitur mempunyai makna yang berbeda tapi mempunyai arti yang sama yakni lemari, meja, kursi dll.

Fungsi mebel atau furniture, bayangkan jika tidak ada furniture di rumah, apartemen ataupun di kosan kita akan tidur dilanta duduk dengan berselonjor barang-barang atau baju akan berantakan karena tidak adanya tempat untuk menaruh atau meletakkannya. Makna dari Mebel bukan hanya kenyamanan dan kerapian tapi memang ada kursi yang berfungsi untuk duduk semata tapi bisa juga bermakna kekuasaan ( yang direbutkan oleh sebagian orang).

Makna mebel zaman sekarang bisa juga mencerminkan status social dimana Seseorang tidak nampak kaya sampai dia menampakkannya dalam bentuk mebel yang mewah. Biasanya mebel mewah itu adalah mebel klasik. Mebel minimalis juga bisa mewah jika bahannya mahal, misalnya dari kayu jati berdiameter besar dan berukuran besar. Tanpa berbicara secara verbal, kursi sudah berbicara bahwa pemilik mebel ini adalah orang kaya. Lemari murah adalah

solusinya dimana anda dapat memiliki furniture berbagai macam seperti kamar tidur set,lemari pakaian,lemari display,lemari buku,rak sepatu dan masih banyak yang lainnya. Tersedia juga mebel costum dimana anda dapat memilih dan menentukan sendiri model,ukuran, bahan dan warna yang sesuai dengan tempat tinggal anda.

## **4.2 Hasil Deskriptif Penelitian**

### **4.4.1 Hasil Deskriptif Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV.MG jaya furniture yang berjumlah 30 responden. Dari kuesioner yang disebarakan pada responden dihasilkan gambaran karakteristikresponden sebagai berikut:

**Tabel.4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	28	80%
2	Perempuan	2	20%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang terbanyak pada CV. MG jaya furniture adalah berjenis kelamin laki – laki 28 responden (80%), dan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 2 responden (20%)

**Tabel. 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	28	80%
2	D3	1	10%
3	DIV	0	0%
4	S1	1	10%
5	S2	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data diolah 2019

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA yang berjumlah 28 responden (80%), pendidikan D3 berjumlah 1 responden (10%), pendidikan DIV berjumlah 0 responden (0%), pendidikan S1 berjumlah 1 responden (10%), dan pendidikan S2 berjumlah 0 responden (0%)

**Tabel. 4.3**

**karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18 – 25 Tahun	5	10%
2	26 – 30 Tahun	6	15%
3	31 – 40 Tahun	15	65%
4	41 – 50 Tahun	4	10%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa usia pegawai terbanyak pada CV. MG jaya furniture adalah yang berusia 31 - 40 tahun merupakan usia

produktif yang memiliki kerja yang cukup untuk memenuhi pencapaian target pekerjaan yang telah ditetapkan.

#### 4.2.2 Deskriptif Variabel Keterampilan

**Tabel 1**  
**Technical skill**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Presentase	Mean	Kategori
Dalam suatu pekerjaan apa saja yang perlu disiapkan	STS					
	TS	2	4	6,7%	3,83	Tinggi
	SS	11	33	36,7%		
	S	7	28	23,3%		
N	10	50	33,3%			
Jumlah		30	115	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa dengan distribusi responden pada skala sangat setuju ( N) berjumlah 10 orang (33,3%), jawaban responden pada skala (S) berjumlah 7 orang (23,3%), jawaban responden pada skala netral (SS) berjumlah 11 orang (36,7%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 2 orang (6,7%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala sangat setuju dan masuk dalam kategori tinggi

**Tabel 2**  
**Manajement skill**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Dalam suatu pekerjaan apa saja yang perlu diperhatik an	STS					
	TS	2	4	6,7%	4,03	Tinggi
	N	8	24	26,7%		
	S	7	28	23,3%		
SS	13	65	43,3%			
Jumlah		30	121	100%		

Sumber :Data diolah 2019

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 13 orang (43,3%), jawaban responden dengan skala setuju (S) sebanyak 7 orang (23,3%), jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 8 orang (26,7%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 2 orang (6,7%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala sangat setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 3**  
**Enterpreneurship skill**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Dalam bekerja kita harus berhati – hati	STS					
	TS	2	4			
	N	5	15	6,7%		
	S	11	44	16,7%	4,10	Tinggi
	SS	12	60	36,7%		
Jumlah		30	123	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 12 orang (40,0%), jawaban responden dengan skala setuju (S) sebanyak 11 orang (36,7%), jawaban responden dengan skala netral (N) sebanyak 5 orang (16,7%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) sebanyak 2 orang (6,7%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala sangat setuju dan masuk dalam kategori tinggi

**Tabel 4**  
**Kepercayaan diri**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Dalam bekerja kita harus teliti dalam megoprasikan suatu alat yang digunakan	STS					
	TS	3	6	10,0%	3,97	Tinggi
	N	5	15	16,7%		
	S	12	48	40,0%		
	SS	10	50	33,3%		
Jumlah		30	119	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 10 orang (33,3%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 12 orang (40,0%), jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 5 orang (16,7%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 3 orang (10,0%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi

**Tabel 5**  
**Motivasi dan ketekunan**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Bagaimana cara mempertahankan usaha yang sudah ada	STS					
	TS	1	2	3,3%	4,20	Tinggi
	N	5	15	16,7%		
	S	11	44	36,7%		
	SS	13	65	43,3%		
Jumlah		30	126	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 13 orang (43,3%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 11 orang (36,7%), jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 5 orang (16,7%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 1 orang (3,3%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala sangat setuju dan masuk dalam kategori tinggi

**Tabel 6**  
**Mampu bekerja sama tim**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Saya melihat potensi untuk membuat usaha kecil - kecilan yang ada didaerah saya	STS					Tinggi
	TS					
	N	9	27	30,0%	4,03	
	S	11	44	36,7%		
	SS	10	50	33,3%		
Jumlah		30	121	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 10 orang (33,3%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 11 orang (36,7%) dan jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah berjumlah 9 orang (30,3%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.



**Tabel 7****Komunikasi dengan baik sesama tim**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Saya merasa memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja	STS					
	TS	2	4	6,7%	3,97	Tinggi
	N	7	21	23,3%		
	S	11	44	36,7%		
	SS	10	50	33,3%		
Jumlah		30	119	100		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 10 orang (33,3%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 11 orang (36,7%), jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 7 orang (23,3%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 2 orang (6,7%).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi

**Tabel 4.4****Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel Keterampilan**

Variabel	Item	Mean	Kategori
Keterampilan	X1.1	3,83	Tinggi
	X1.2	4,03	Tinggi
	X1.3	4,10	Tinggi
	X1.4	3,97	Tinggi
	X1.5	4,20	Tinggi
	X1.6	4,03	Tinggi
	X1.7	3,97	Tinggi
Rata – rata		4,02	Tinggi

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel keterampilan masuk ke dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata - rata yang dihasilkan sebesar 4,02 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

#### 4.2.4 Deskriptif Variabel Pengalaman

**Tabel 1**  
**Lama waktu atau masa kerja**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Dengan pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	STS					
	TS					
	N	8	24	26,7%	3,93	Tinggi
	S	16	64	53,3%		
SS	6	30	20,0%			
Jumlah		30	118	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 6 orang (20,0%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 16 orang (53,3%) jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 8 orang (26,7%)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 2**  
**Tingkat pengamanan dan keterampilan yang dimiliki**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat membutuhkan pengalaman kerja yang telah saya miliki sebelumnya.	STS					
	TS	3	6	10,0%	3,73	Tinggi
	N	8	24	26,7%		
	S	13	52	43,3%		
SS	6	30	20,0%			
Jumlah		30	112	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 6 orang (20,0%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 13 orang (43,3%) jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 8 orang (26,7%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 3 orang (10,0%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 3**  
**Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
------	-------	-----------	------	------------	------	----------

Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas – tugas secara efektif da efisien.	STS					
	TS	2	4	6,7%	3,83	Tinggi
	N	10	30	30,0%		
	S	9	36	33,3%		
	SS	9	45	31,0%		
Jumlah	30		123	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 9 orang (31,0%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 9 orang (33,3%), jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 10 orang (30,0%), dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 2 orang (6,7%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 4**  
**Latar belakang pribadi**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan.	STS				3,80	Tinggi
	TS	3	6	10,1%		
	N	7	21	23,3%		
	S	13	52	43,3%		
	SS	7	35	23,3%		
Jumlah	30		114	100%		

Sumber :Data diolah 2019

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang (23,3%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 13 orang (43,0%), jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 7 orang (23,3%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 3 orang (10,1%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 5**  
**Bakat dan minat**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Semakin lama orang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang.	STS					
	TS	5	10	16,7%	3,53	Tinggi
	N	8	24	26,7%		
	S	13	52	43,3		
	SS	4	20	13,3%		
Jumlah		30	106	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 4 orang (13,3%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 13 orang (43,3%), jawaban responden dengan skalanetral (N) berjumlah 8 orang (26,7%), jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 5 (16,7%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 6**  
**Sikap dan kebutuhan**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Dengan pengalaman kerja yang saya miliki saya selalu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan	STS					
	TS	3	6	10,0%	3,63	Tinggi
	N	8	24	26,7%		
	S	16	64	53,3%		
	SS	3	15	10,0%		
Jumlah		30	109	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 3 orang (10,0%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 16 orang (53,3%), jawaban dengan responden netral (N) berjumlah 8 orang (26,7%), jawaban responden tidak setuju (TS) berjumlah 3 orang (10,0%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 7**  
**Keterampilan dan kemampuan tihnik**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Dalam bekerja saya selalu menyelesaikan	STS					
	TS	2	4	6,7%	3,77	Tinggi
	N	10	30	33,3%		

tugas pekerjaan tepat pada waktunya.	S	11	44	36,7%		
	SS	7	35	23,3%		
Jumlah		30	113	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang (23,3%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 11 orang (36,7%), jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 10 orang (33,3%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 2 orang (6,7%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 8**

**Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja.	STS					
	TS					
	N	5	15	16,7%	4,10	Tinggi
	S	17	68	56,7%		
SS	8	40	26,6%			
Jumlah		30	123	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 8 orang (26,6%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 17 orang (56,7%), dan jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 5 orang (16,7%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 4.5**

**Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel Pengalaman**

Variabel	Item	Mean	Kategori
Pengalaman	X2.1	3,93	Tinggi
	X2.2	3,73	Tinggi
	X2.3	3,83	Tinggi
	X2.4	3,80	Tinggi
	X2.5	3,53	Tinggi
	X2.6	3,63	Tinggi
	X2.7	3,77	Tinggi
	X2.8	4,10	Tinggi
Rata – rata		3,79	Tinggi

Sumber : Data primer diolah 2019

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel pengalaman masuk kedalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata – rata yang dihasilkan sebesar 3,79 yang berarti masuk dalam klasifikasi tinggi.

**4.2.3 Deskriptif Variabel Kamampuan**

**Tabel 1**

**Kemampuan mengola bisnis**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Selama bekerja ada saja kendala muncul secara tiba – tiba	STS				3,67	Tinggi
	TS	4	8	13,3%		
	N	8	24	26,7%		
	S	12	48	40,0%		
	SS	6	30	20,0%		



didalam melakukan sebuah pekerjaan.						
Jumlah	30	110	100%			

Sumber : Data diolah 2019.

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 6 orang (20,0%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 12 orang (40,0%), dan jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 8 orang (26,7%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 4 orang (13,3%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 2**  
**Berani mengambil keputusan**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Saya bekerja sendiri tampa tergantung sama orang lain.	STS				3,47	Tinggi
	TS	6	12	20,0%		
	N	10	30	33,3%		
	S	8	32	26,7%		
	SS	6	30	20,0%		
Jumlah		30	104	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 6 orang (20,0%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 8 orang (26,7%), dan jawaban responden dengan skala netral (N)

berjumlah 10 orang (33,3%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 4 orang (20,0%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 3**  
**Memimpin**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Selalu membantu bawahannya agar lebih mudah memahami suatu pekerjaan yang ada.	STS					
	TS	6	12	20,0%	3,63	Tinggi
	N	5	15	16,7%		
	S	13	52	43,3%		
	SS	6	30	20,0%		
Jumlah		30	109	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 6 orang (20,0%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 13 orang (43,3%), dan jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 5 orang (16,7%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 6 orang (20,0%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 4**  
**Kemampuan penguasaan pekerjaan**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Saya sudah mulai paham semua pekerjaan ada disini.	STS					
	TS	3	6	10,0%	3,87	Tinggi
	N	5	15	16,7%		
	S	15	60	50,0%		
	SS	7	35	23,3%		
Jumlah		30	116	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang (23,3%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 15 orang (50,0%), dan jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 5 orang (16,7%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 3 orang (10,0%).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 5**

**Pelatihan tehnik yang pernah diikuti**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Membangun komitmen untuk mencapai tujuan bersama dalam bekerja.	STS					
	TS	2	4	6,7%	3,57	Tinggi
	N	12	36	40,0%		
	S	13	52	43,3%		
	SS	3	15	10,0%		
Jumlah		30	107	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 3 orang (10,0%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 13 orang (43,3%), dan jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 12 orang (40,0%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 2 orang (6,7%).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 6**  
**Tingkat pendidikan formal yang dimiliki**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Sebelum melakukan pekerjaan saya selalu mempersiapkan peralatan di tempat kerja saya.	STS				3,60	Tinggi
	TS	3	6	10,0%		
	N	9	27	30,0%		
	S	15	60	50,0%		
	SS	3	15	10,0%		
Jumlah		30	108	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 3 orang (10,0%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 15 orang (50,0%), dan jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 9 orang (30,0%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 3 orang (10,0%).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 7**  
**Petunjuk tehnik**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Saya mencari solusi apa bila ada masalah di tempat pekerjaan.	STS					
	TS	5	10	16,7%	3,40	Tinggi
	N	11	33	36,6%		
	S	11	44	36,7%		
	SS	3	15	10,0%		
Jumlah		30	102	100%		

Sumber : Data diolah 2019`

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 3 orang (10,0%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 11 orang (50,0%), dan jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 11 orang (36,6%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 5 orang (16,7%).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel Kemampuan**

Variabel	Item	Mean	Kategori
----------	------	------	----------

Kemampuan	X3.1	3,67	Tinggi
	X3.2	3,47	Tinggi
	X3.3	3,63	Tinggi
	X3.4	3,87	Tinggi
	X3.5	3,57	Tinggi
	X3.6	3,60	Tinggi
	X3.7	3,40	Tinggi
Rata - rata	3,60		Tinggi

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel kpengalaman masuk kedalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata – rkkkata yang dihasilkan sebesar 3,60. Yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

#### 4.2.4 Deskriptif Variabel Kinerja Pengawai

**Tabel 1**

#### **Kemampuan**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Saya merasa dapat memahami dengan baik semua pekerjaan yang diberikan kepada saya	STS				3,93	Tinggi
	TS	2	4	6,7%		
	N	7	21	23,3%		
	S	12	48	40,0%		
	SS	9	45	30,0%		
Jumlah		30	118	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 9 orang (30,0%), jawaban responden dengan skala setuju

(S) berjumlah 12 orang (40,0%), jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 7 orang (23,3%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 2 orang (6,7%).

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 2**  
**Motivasi**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan ketetapan yang ada	STS					Sangat Tinggi
	TS					
	N	4	12	13,3%	4,23	
	S	15	60	50,0%		
	SS	11	55	36,7%		
Jumlah		30	127	100%		

Sumber ; Data diolah 2019

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 11 orang (36,7%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 15 orang (50,0%), jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 4 orang (13,3%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 3**  
**Hasil kerja**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Dengan sumber yang ada didalam organisasi dapat membantu saya dalam bekerja	STS					
	TS					
	N	9	27	30,0%	4,07	Tinggi
	S	10	40	33,3%		
SS	11	55	36,7%			
Jumlah		30	122	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 11 orang (36,7%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 10 orang (33,3%), jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 9 orang (30,0%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala sangat setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 4**  
**Fasilitas kerja**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Saya dapat melakukan penyesuaian siri dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya	STS					
	TS	2	4	6,7%	4,20	Sangat Tinggi
	N	2	6	6,7%		
	S	14	56	46,4%		
SS	12	60	40,0%			
Jumlah		30	126	100%		

Sumber : Data diolah 2019



Pada tabel 4 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 12 orang (40,0%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 14 orang (46,4%), dan jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 2 orang (6,7%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 2 orang (6,7%).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala sangat setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 5**  
**Kemampuan memahami pekerjaan**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Saya merasa hubungan kerja antar sesama karyawan sudah terjalin dengan baik	STS				4,27	Sangat Tinggi
	TS					
	N	5	15	16,7%		
	S	12	48	40,0%		
	SS	13	65	43,3%		
Jumlah		30	128	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 13 orang (43,3%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 12 orang (40,0%), dan jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 5 orang (16,7%).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala sangat setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 6****Kemampuan menyesuaikan diri**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Saya merasa fasilitas kerja yang diberikan organisasi dapat dorongan terhadap kinerja karyawan	STS					Tinggi
	TS					
	N	3	9	10,0%	4,23	
	S	17	68	56,7%		
	SS	10	50	33,3%		
Jumlah		30	127	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 10 orang (33,3%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 17 orang (56,7%), dan jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 3 orang (10,0%).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 7****Kebijakan pimpinan**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Saya merasa suasana kerja didalam organisasi selalu terjaga dengan baik	STS					Sangat Tinggi
	TS	1	2	3,3%	4,40	
	N	3	9	10,0%		
	S	9	36	30,0%		
	SS	17	85	56,7%		

Jumlah		30	132	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 17 orang (56,7%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 9 orang (30,0%), dan jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 3 orang (10,0%) dan jawaban responden dengan skala tidak setuju (TS) berjumlah 1 orang (3,3%).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala sangat setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 8**  
**Kualitas pekerjaan**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Saya merasa kebijakan dalam bekerja yang ditetapkan pemimpin sudah sangat tepat	STS				4,37	Sangat Tinggi
	TS					
	N	4	12	13,3%		
	S	11	44	36,7%		
	SS	15	75	50,0%		
Jumlah		30	131	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 15 orang (50,0%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 11 orang (36,7%), dan jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 4 orang (13,3%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala sangat setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 9**  
**Kemampuan memanfaatkan sumber daya yang ada**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Saya dapat menyelesaikan sesuai dengan kuantitas dan ketetapan organisasi	STS				4,27	Sangat Tinggi
	TS					
	N	4	12	13,3%		
	S	14	56	46,7%		
	SS	12	60	40,0%		
Jumlah		30	128	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 12 orang (40,0%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 14 orang (46,7%), dan jawaban responden dengan skala netral (N) berjumlah 4 orang (13,3%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 10**  
**Iklim kerja**

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean	Kategori
Hasil	STS					

pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan ketetapan dan tujuan organisasi	TS	1	2	3,3%	4,47	Sangat Tinggi
	N					
	S	13	52	43,0%		
	SS	16	80	53,7%		
Jumlah		30	134	100%		

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 10 menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skala sangat setuju (SS) berjumlah 16 orang (53,7%), jawaban responden dengan skala setuju (S) berjumlah 13 orang (43,0%), dan jawaban responden dengan skala tidak sesuai (TS) berjumlah 1 orang (3,3%).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh skala sangat setuju dan masuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 4.7**

**Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Pengawai**

Variabel	Item	Mean	Kategori
Kinerja Pengawai	Y1.1	3,93	Tinggi
	Y1.2	4,23	Sangat Tinggi
	Y1.3	4,07	Tinggi
	Y1.4	4,20	Sangat Tinggi
	Y1.5	4,27	Sangat Tinggi
	Y1.6	4,23	Tinggi
	Y1.7	4,40	Sangat Tinggi
	Y1.8	4,37	Sangat Tinggi
	Y1.9	4,27	Sangat Tinggi
	Y1.10	4,47	Sangat Tinggi
Rata – rata		4,24	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer diolah 2019

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai masuk dalam kreteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata – rata yang dihasilkan sebesar 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

**Tabel 4.8**

**Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel**

Pengolahan data rekapitulasi nilai rata – rata analisis statistik deskriptif dari variabel keterampilan, pengalaman, kemampuan dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

<b>Variabel</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
X1	4,02	Tinggi
X2	3,79	Tinggi
X3	3,60	Tinggi
Y1	4,24	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel diatas variabel keterampilan masuk dalam kategori kreteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata – rata yang dihasilkan sebesar 4,02. Pengalaman masuk dalam kategori kreteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata – rata yang dihasilkan sebesar 3,79. Kemampuan masuk dalam kategori kreteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata – rata yang dihasilkan sebesar

3,60. Kinerja pegawai masuk dalam kategori kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata – rata yang dihasilkan sebesar 4,24.

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan jika pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut (Iman Ghazali,2013: 52). Syarat minimum dianggap butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,3610. Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validasi**

	<b>Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>T tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Keterampilan	X1.1	0,483	0,361	Valid
	X1.2	0,609	0,361	Valid
	X1.3	0,637	0,361	Valid
	X1.4	0,546	0,361	Valid
	X1.5	0,734	0,361	Valid
	X1.6	0,532	0,361	Valid
	X1.7	0,456	0,361	Valid
Pengalaman	X2.1	0,517	0,361	Valid
	X2.2	0,701	0,361	Valid
	X2.3	0,678	0,361	Valid
	X2.4	0,761	0,361	Valid
	X2.5	0,792	0,361	Valid
	X2.6	0,624	0,361	Valid
	X2.7	0,413	0,361	Valid
	X2.8	0,383	0,361	Valid

Kemampuan	X3.1	0,747	0,361	Valid
	X3.2	0,712	0,361	Valid
	X3.3	0,832	0,361	Valid
	X3.4	0,707	0,361	Valid
	X3.5	0,698	0,361	Valid
	X3.6	0,623	0,361	Valid
	X3.7	0,428	0,361	Valid
Kinerja Pengawai	Y1.1	0,427	0,361	Valid
	Y1.2	0,443	0,361	Valid
	Y1.3	0,541	0,361	Valid
	Y1.4	0,498	0,361	Valid
	Y1.5	0,519	0,361	Valid
	Y1.6	0,418	0,361	Valid
	Y1.7	0,439	0,361	Valid
	Y1.8	0,531	0,361	Valid
	Y1.9	0,457	0,361	Valid
	Y1.10	0,427	0,361	Valid

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel diatas dimana pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dengan masing – masing pertanyaan mendapatkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,361. Sehingga keseluruhan kuesioner penelitian tersebut dikatakan valid.

#### 4.3.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah kuesioner atau stabil dari waktu ke waktu ( Iman Gazali 2013 :47). Untuk mngukur reliabilitas dengan uji sttistik



Crombach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,361$ . Hasil dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Alpa</b>	<b>Keterangan</b>
Keterampilan	0,649	Reliabel
Pengalaman	0,767	Reliabel
Kemampuan	0,806	Reliabel
Kinerja Pengawai	0,604	Reliabel

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 1 dimana hasil reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel.

#### **4.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda**

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>	<b>Standardized Coefficientts</b>
--------------	------------------------------------	-----------------------------------

	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>
(Constant)	12,036	4,529	
Keterampilan	0,408	0,121	0,422
Pengalaman	0,332	0,105	0,395
Kemampuan	0,350	0,096	0,432

Sumber : Data SPSS diolah 2019

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa dimana hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,036 + 0,408 X_1 + 0,332 X_2 + 0,350 X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka dapat dijewlaskan dalam bahasa yang mudah dipahami sebagaimana berikut.

a. Kostanta 12,036

Nilai kostanta sebesar 12,036 berarti jika variabel keterampilan, pengalaman dan kemampuan bernilai nol, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 12,036. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel keterampilan, pengalaman dan kemampuan maka kinerja pegawai akan sebesar 12,036 dan menunjukkan hasil yang positif.

b.  $X_1 = 0,408$

Hal ini berarti variabel keterampilan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,408 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel keterampilan meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,408.

$$c.X2 = 0,332$$

Hal ini berarti variabel pengalaman mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,332 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel pengalaman meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,332.

$$d.X3 = 0,350$$

Hal ini berarti variabel kemampuan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,350 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel kemampuan meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,350.

#### 4.3.7 Uji t

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar kinerja pegawai dengan menggunakan angka signifikan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 22

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Uji t**

<b>Model</b>	<b>T</b>	<b>Sig</b>
(constant)	2,658	0,013
Keterampilan	3,384	0,002
Pengalaman	3,160	0,004
Kemampuan	3,655	0,001

Sumber : Data SPSS diolah 2019

Hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu = jumlah sampel 30 dengan  $\alpha = 0,05$  maka didapat t tabel sebesar 2,055. Jadi dari hasil tiap – tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

H1 : Uji hipotesis keterampilan terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X1 sebesar 3,384 lebih besar dari t tabel 2,055 dengan signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Berarti dapat disimpulkan H1 diterima dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Uji hipotesis pengalaman terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X2 sebesar 3,160 lebih besar dari t tabel 2,055 dengan signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan Ho ditolak, maka ini menunjukkan variabel pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Uji hipotesis kemampuan terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X3 sebesar 3,655 lebih besar dari t tabel 2,055 dengan signifikan sebesar 0,001 lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H3 diterima dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.3.9 Uji f**

Uji f digunakan untuk mengetahui semua variabel yaitu keterampilan , pengalaman dan kemampuan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Uji f**

	<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
Regression	323,038	3	77,494	15,162	,000
Residual	65,628	26	5,111		
Total	388,667	29			

Sumber : Data SPSS diolah 2019

Berdasarkan tabel 1 hasil perhitungan uji f , dapat dilihat bahwa nilai f hitung sebesar 15,162 dan f tabel dengan df1 = derajat pembilangan 3 dan df 2 = derajat penyebut 26 dengan taraf 5% maka didapat f tabel sebesar 2,98 dengan f hitung > f tabel . Hasil  $\rho = 0,000 < 0,05$ , maka Ho ditolak dan H4 diterima.

Pada hasil uji f ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama – sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan , pengalaman dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.0

#### 4.3.10 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi  $R^2$  persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi  $R^2$**

Modal	Change Statistic			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	0,7980	0,636	0,594	2,261

Sumber : Data SPSS diolah 2019

Dilihat dari tabel 1 koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka Adjusted R Square 0,594 atau 59,40% yakni berarti variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel keterampilan, pengalaman dan kemampuan sisanya 40,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

#### 4.4 PEMBAHASAN

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh, keterampilan, pengalaman dan kemampuan kewirausahaan terhadap UKM CV. MG jaya

furniture. Setelah menganalisa permasalahan yang ditemukan mengenai sumber daya manusia pada CV. MG jaya furniture, variabel keterampilan, pengalaman dan kemampuan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada CV. MG jaya furniture, dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

#### **a Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai CV.MG Jaya Furniture**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai CV. MG jaya furniture menghasilkan uji t sebesar  $3,384 > t$  tabel  $2,055$  dan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Berdasarkan data diatas, bahwa variabel keterampilan dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada CV. MG jaya furniture.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai  $b_1 = 0,408$  hal ini berarti keterampilan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar  $0,408$  atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel keterampilan meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,408$ . Selain itu jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, keterampilan berpengaruh

terhadap kinerja pegawai pada CV. MG jaya furniture karena memiliki nilai rata – rata skor tertinggi yaitu sebesar 4,20.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhasmansyah ( 2014), menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis pertama atau H1 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. MG jaya furniture.

#### **b Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai CV.MG Jaya Furniture**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai CV. MG jaya furniture menghasilkan uji t sebesar  $3,160 > t \text{ tabel } 2,055$  dan nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$ . Berdasarkan data diatas, bahwa variabel pengalaman dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai CV. MG jaya furniture.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai  $b_2 = 0,332$  hal ini berarti variabel pengalaman mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,332 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel pengalaman meningkat sebesar 1 maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,332. Selain itu jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator pengalaman berpengaruh



terhadap kinerja pegawai pada CV. MG jaya furniture karena memiliki nilai rata – rata skor tertinggi yaitu sebesar 4,10.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Megantoro (2015) yang menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis kedua atau H2 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. MG jaya furniture.

### **c Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai CV.MG Jaya Furniture**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai CV. MG jaya furniture menghasilkan uji t sebesar  $3,655 > t \text{ tabel } 2,055$  dan nilai signifikan =  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan data diatas, bahwa variabel kemampuan dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada CV. MG jaya furniture.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai  $b_3 = 0,350$ . Hal ini berarti variabel kemampuan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,350 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel kemampuan meningkat sebesar 1 maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,350. Selain itu jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator

kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. MG jaya furniture karena memiliki nilai rata – rata skor tertinggi yaitu sebesar 3,60.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudaresti (2014) yang menunjukkan bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis ketiga H3 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. MG jaya furniture.

#### **d Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai CV.MG Jaya Furniture**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel keterampilan, pengalaman dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. MG jaya furniture. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan f hitung dan f tabel maka didapat f hitung (15,162) lebih besar f tabel (2,98), dan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

Dari hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka Adjusted R Square 0,594 atau 59,4% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel keterampilan, pengalaman dan kemampuan sisanya 40,6% dapat jelaskan oleh variabel lain diluar dari varabel penelitian.

Berdasarkan analisa dan data – data diatas menunjukkan bahwa keterampilan, pengalaman dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat atau H4 dalam penelitian ini diterima.

**e Pengaruh yang paling dominan CV.MG Jaya Furniture**

Untuk mengetahui variabel bebas (X) yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel 4.3.6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dimana nilai B (koefisien regresi) dari masing – masing variabel bebas (X) secara terpisah sesuai dengan analisis yang digunakan program aplikasi SPSS dari variabel keterampilan (X1) adalah 0,408, kemudian variabel pengalaman (X2) adalah 0,332, variabel kemampuan (X3) adalah 0,350.

Peringkat pengaruh masing – masing variabel

Variabel Bebas (X)	B (Koefisien Regresi)	Tingkat Pengaruh
Keterampilan	0,408	1
Pengalaman	0,332	3
Kemampuan	0,350	2

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel bebas (X) yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) adalah variabel keterampilan (X1) karena memiliki nilai B (koefisien regresi) tertinggi diantara variabel X2 dan X3. Berdasarkan analisis tersebut maka rumusan masalah penelitian sebagaimana yang dirumuskan pada BAB 1 terdahulu telah terjawab dan memberikan hasil yang berbeda dari hipotesis sebelum pada BAB 2

dimana diduga “Pengalaman” (X2) adalah variabel X yang paling dominan berpengaruh

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh keterampilan, pengalaman dan kemampuan kewirausahaan terhadap kinerja UKM CV.MG Jaya Furniture Kecamatan Somba Opu di kota Makassar, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterampilan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana  $t$  hitung untuk X1 sebesar 3,384 lebih besar dari  $t$  tabel 2,055 dengan signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Variabel keterampilan mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada CV.MG jaya furniture. Sehingga H1 yang menyatakan keterampilan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

2. Pengalaman mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana  $t$  hitung untuk  $X_2$  sebesar 3,160 lebih besar dari  $t$  tabel 2,055 dengan signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05. Variabel pengalaman mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada cv. Mg jaya furniture . Sehingga  $H_2$  yang menyatakan pengalaman mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana  $t$  hitung untuk  $X_3$  sebesar 3,655 lebih besar dari  $t$  tabel 2,055 dengan signifikan sebesar 0,001 lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0,05. Variabel kemampuan berpengaruh positif yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai pada cv. Mg jaya furniture. Sehingga  $H_3$  yang menyatakan kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

4. Pengujian secara bersama – sama, dimana  $f$  hitung sebesar 15,162 dan  $f$  tabel dengan  $df_1 =$  derajat pembilangan 3 dan  $df_2 =$  derajat penyebut 26 dengan taraf 5% maka didapat  $f$  tabel sebesar 2,98, berarti  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel . Hasil  $\rho = 0,000 < 0,05$ . Variabel keterampilan , pengalaman dan kemampuan berpengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap kinerja pegawai pada cv. Mg jaya furniture. Sehingga  $H_4$  yang menyatakan keterampilan, pengalaman dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis berikan yang berhubungan dengan keterampilan, pengalaman dan kemampuan yaitu antara lain:

1. Saran untuk penelitian lanjutan, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian berbeda serta dengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbeda dengan pertanyaan kuesioner penelitian lainnya. Bagi peneliti selanjutnya dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan keterampilan, pengalaman dan kemampuan.
2. CV. MG jaya furniture harus memperhatikan keterampilan yang ada karena variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang dilakukan CV. MG jaya furniture sudah sangat baik, akan tetapi ada baiknya apabila CV. MG jaya furniture dapat mempertahankan program – program pelatihan saat ini. Tentunya kinerja pegawai akan lebih baik apabila dapat meningkatkan atau memperbanyak pelatihan yang sesuai dengan agar kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dapat bertambah dari waktu ke waktu. Pimpinan atau rekan kerja hendaknya harus saling memberi pengalaman dengan cara memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pegawai yang bekerja dengan rajin dan memberi sanksi tegas kepada pegawai yang sering terlambat datang, hal tersebut di maksud supaya pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam suatu instansi

pemerintah sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, selain itu CV. MG jaya furniture harus meningkatkan kemampuan pegawai dengan melakukan pelatihan guna dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan sikap atau perilaku. Sehingga pegawai mendapat ilmu tambahan yang berguna di masa sekarang dan di masa yang akan datang.

#### **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.

Dr. H. Ade Komarudin, MH. Berjudul Politik Hukum Integratif UMKM yang diterbitkan RMBooks (20`14).

Dunnette, Petter F. Pengertian Keterampilan. Diakses tanggal 4 April 2014 dari

<http://jurnalekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/penelitian-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia.html>.

Hermina et al (2009) Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan UKM Kerajinan Anyaman Bambo Di Kabupaten Sambas Kalimantan Barat.

Muh. Rachdian Rachman (2015) Strategi Pembinaan Usaha Kecil Menengah (UKM) Dinas Koperasi Dan UKM Kota Makassar.

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

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.

Sugiyono.(2010). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: CV Alfabeta.

Dwi Megantoro. (2015), 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.

Rindang wiranti (2013). Pengembangan Keterampilan Kewirausahaan Melalui Prosmart (Program Sekolah Mustahik Entrepreneur Terpadu) Di PKPU Semarang.



Ruth Debora, (2013). pengaruh konsep diri pengetahuan kewirausahaan, dan lingkungan keluarga terhadap minat berwirausaha Universitas Pendidikan.

## LAMPIRAN

### Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel Keterampilan

Variabel	Item	Mean	Kategori
Keterampilan	X1.1	3,83	Tinggi
	X1.2	4,03	Tinggi
	X1.3	4,10	Tinggi
	X1.4	3,97	Tinggi
	X1.5	4,20	Tinggi
	X1.6	4,03	Tinggi
	X1.7	3,97	Tinggi
Rata – rata		4,02	Tinggi

Sumber : Data diolah 2019

### Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel Pengalaman

Variabel	Item	Mean	Kategori
	X2.1	3,93	Tinggi

Pengalaman	X2.2	3,73	Tinggi
	X2.3	3,83	Tinggi
	X2.4	3,80	Tinggi
	X2.5	3,53	Tinggi
	X2.6	3,63	Tinggi
	X2.7	3,77	Tinggi
	X2.8	4,10	Tinggi
Rata – rata		3,79	Tinggi

Sumber : Data primer diolah 2019

#### Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel Kemampuan

Variabel	Item	Mean	Kategori
Kemampuan	X3.1	3,67	Tinggi
	X3.2	3,47	Tinggi
	X3.3	3,63	Tinggi
	X3.4	3,87	Tinggi
	X3.5	3,57	Tinggi
	X3.6	3,60	Tinggi
	X3.7	3,40	Tinggi
Rata - rata		3,60	Tinggi

Sumber : Data diolah 2019

#### Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Pengawai

Variabel	Item	Mean	Kategori
Kinerja Pengawai	Y1.1	3,93	Tinggi
	Y1.2	4,23	Sangat Tinggi
	Y1.3	4,07	Tinggi
	Y1.4	4,20	Sangat Tinggi
	Y1.5	4,27	Sangat Tinggi

	Y1.6	4,23	Tinggi
	Y1.7	4,40	Sangat Tinggi
	Y1.8	4,37	Sangat Tinggi
	Y1.9	4,27	Sangat Tinggi
	Y1.10	4,47	Sangat Tinggi
Rata – rata		4,24	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer diolah 2019

### Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Kategori
X1	4,02	Tinggi
X2	3,79	Tinggi
X3	3,60	Tinggi
Y1	4,24	Sangat Tinggi

Sumbekr : Data diolah 2019

### Hasil Uji Validasi

	Item	r hitung	T tabel	Keterangan
Keterampilan	X1.1	0,483	0,361	Valid
	X1.2	0,609	0,361	Valid
	X1.3	0,637	0,361	Valid
	X1.4	0,546	0,361	Valid
	X1.5	0,734	0,361	Valid
	X1.6	0,532	0,361	Valid
	X1.7	0,456	0,361	Valid
Pengalaman	X2.1	0,517	0,361	Valid
	X2.2	0,701	0,361	Valid
	X2.3	0,678	0,361	Valid
	X2.4	0,761	0,361	Valid
	X2.5	0,792	0,361	Valid
	X2.6	0,624	0,361	Valid
	X2.7	0,413	0,361	Valid
	X2.8	0,383	0,361	Valid

Kemampuan	X3.1	0,747	0,361	Valid
	X3.2	0,712	0,361	Valid
	X3.3	0,832	0,361	Valid
	X3.4	0,707	0,361	Valid
	X3.5	0,698	0,361	Valid
	X3.6	0,623	0,361	Valid
	X3.7	0,428	0,361	Valid
Kinerja Pengawai	Y1.1	0,427	0,361	Valid
	Y1.2	0,443	0,361	Valid
	Y1.3	0,541	0,361	Valid
	Y1.4	0,498	0,361	Valid
	Y1.5	0,519	0,361	Valid
	Y1.6	0,418	0,361	Valid
	Y1.7	0,439	0,361	Valid
	Y1.8	0,531	0,361	Valid
	Y1.9	0,457	0,361	Valid
	Y1.10	0,427	0,361	Valid

Sumber : Data diolah 2019

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpa	Keterangan
Keterampilan	0,649	Reliabel
Pengalaman	0,767	Reliabel
Kemampuan	0,806	Reliabel
Kinerja Pengawai	0,604	Reliabel

Sumber : Data diolah 2019

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12,036	4,529	
Keterampilan	0,408	0,121	0,422
Pengalaman	0,332	0,105	0,395
Kemampuan	0,350	0,096	0,432

Sumber : Data SPSS diolah 2019

### Hasil Analisis Uji t

Model	T	Sig
(constant)	2,658	0,013
Keterampilan	3,384	0,002
Pengalaman	3,160	0,004
Kemampuan	3,655	0,001

Sumber : Data SPSS diolah 2019

### Hasil Analisis Uji f

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	323,038	3	77,494	15,162	000
Residual	65,628	26	5,111		
Total	388,667	29			

Sumber : Data SPSS diolah 2019

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi $R^2$

Modal	Change Statistic			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate

1	0,7980	0,636	0,594	2,261
---	--------	-------	-------	-------

Sumber : Data SPSS diolah 2019