

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI
KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KINERJA
UKM PENGRAJIN LOGAM MULIA
(Studi Kasus Pada Kawasan Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan
Borong Makassar)**

Skripsi

Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S-1

Program Studi Manajemen



Diajukan Oleh :

**NURUL AZMI
2017212246**

**KONSENTRASI BISNIS DAN PERDAGANGAN INTERNASIONAL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KINERJA UKM PENGRAJIN LOGAM MULIA (Studi Kasus Pada Kawasan Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong Makassar)

Diajukan oleh:

Nama : NURUL AZMI

NIM : 2017212246

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji Tugas Akhir/Skripsi
STIE Nobel Indonesia pada tanggal 07 Juli 2020 dan dinyatakan diterima untuk
memenuhi syarat guna memperoleh gelar Akademik
Sarjana Manajemen – S.M

Makassar, Mei 2021

Tim Penguji

Ketua : Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M

Sekretaris : Un Dini Imran, S.E., M.M

Anggota : Muh. Saleh R, S.E., M.Si

: 1.....


: 2.....

: 3.....

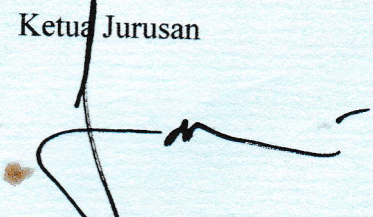
Mengesahkan,

Wakil Ketua 1

Bidang Akademik

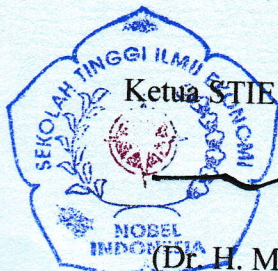

(Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si)


Ketua Jurusan


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

Mengetahui

Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar




(Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Nama : Nurul Azmi
NIM : 2017212246
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Bisnis Perdagangan Internasional

Judul Skripsi:

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kewirausahaan terhadap Kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia (Studi Kasus Pada Kawasan Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong Makassar).

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Makassar, 26 Juli 2020

Yang menyatakan,



(Nurul Azmi)

ABSTRAK

Nurul Azmi. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kewirausahaan terhadap Kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia (Studi Kasus pada Kawasan Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong Makassar), dibimbing oleh Badaruddin.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui apakah pelatihan dan kompetensi kewirausahaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong (2) mengetahui apakah pelatihan dan kompetensi kewirausahaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong (3) mengetahui manakah variabel yang paling dominan berpengaruh antara pelatihan dan kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong.

Sampel penelitian ini sebanyak 60 responden yang merupakan pengrajin logam mulia yang pernah mengikuti pelatihan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja UKM pengrajin logam mulia di kelurahan Borong Makassar (2) pelatihan dan kompetensi kewirausahaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja UKM pengrajin logam mulia di kelurahan Borong Makassar (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja UKM pengrajin logam mulia di kelurahan Borong adalah variabel kompetensi kewirausahaan.

Kata kunci: *Pelatihan, Kompetensi Kewirausahaan, dan Kinerja UKM*



ABSTRACT

Nurul Azmi. 2020. The Effect of Training and Entrepreneurship Competence toward the Performance of UKM Precious Metal Craftsmen (Case Study in the Precious Metal Crafts Area in Borong Makassar Village), supervised by Badaruddin.

This study aims to (1) find out the effect of entrepreneurship training and competence partially toward the performance of UKM Precious Metal Craftsmen in Borong Village (2) know the effect of entrepreneurial competency training and competence simultaneously toward the performance of Precious Metals Craftsmen SMEs in Borong Kelurahan (3) know the most dominant variable affects the performance of UKM Precious Craftsmen in Borong Village.

The sample of this study were 60 respondents who were precious metal craftsmen who had ever been training. This study used multiple linear regression analysis with data collection using a questionnaire with a Likert scale.

The results show that (1) training and competence have a partial effect toward the performance of precious metal craftsmen in Borong Makassar village (2) training and entrepreneurial competencies have a simultaneous effect toward the performance of precious metal craftsmen in Borong Makassar village (3) entrepreneurial competency is the most dominant variable affects the performance of precious metal craftsmen SMEs in Borong village.

Keywords: Training, Entrepreneurship Competence, and UKM Performance



MOTTO

**“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan
kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.”
(QS. Al-Insyiroh, 6-7)**

Push yourself, because no one else is going to do it for you

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji dan syukur kepada Allah SWT, karena hanya atas izin dan karunianya maka skripsi ini dapat selesai dan atas dukungan do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti, skripsi ini kupersembahkan untuk:

Kedua Orang Tuaku Tercinta:

Muhtar

Hj. Syamsia

Adikku tersayang:

Nasrullah

Keluargaku Tersayang

Junniati, S.Pd

Muhammad Jalil, S.E.I

Nur Jannah, S.Ak

Wahyuni

St. Muliatul Amaliah

Sahabat dan Teman-teman terbaikku:

Humairah Tahir

Iffah Firyal Rusmin

Sri Reski Damayanti

Ummu Kalsum

**Seluruh dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmunya dengan tulus
Alamamater yang kubanggakan
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR**

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah, Sang Maha Pencipta dan Pengatur Alam Semesta, berkat Ridho Nya, penulis akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Ukm Pengrajin Logam Mulia(Studi Kasus Pada Kawasan Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong Makassar)”**.

Dalam menyusun skripsi ini, banyak kesulitan dan hambatan penulis alami, namun berkat dukungan, dorongan dan semangat dari orang terdekat, sehingga penulis mampu menyelesaikannya. Oleh karena itu penulis pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M., selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Yuswari Nur, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak Dr. H Badaruddin, S.T., M.M selaku pembimbing yang tanpa lelah mengarahkan dan memberi bantuan yang berkaitan dengan skripsi penulis dari awal pembuatan proposal sampai pada penyusunan skripsi.
4. Bapak Un Dini Imran, S.E., M.M dan Bapak Muh. Saleh R, S.E., M.Si, selaku penguji.

5. Bapak/Ibu dosen yang telah begitu tulus membekali penulis dengan ilmu dan pelajaran yang sangat berharga selama proses perkuliahan dari awal hingga akhir.
6. Ayahanda tercinta Muhtar dan ibunda tersayang Hj. Syamsia serta adik dan keluargaku Nasrullah, Junniati, S.Pd., Muhammad Jalil, S.E.I, Nur Jannah, S.Ak, Wahyuni dan St Mutiatul Amaliah yang senantiasa memberikan semangat dan mendoakan penulis.
7. Humairah Tahir terima kasih telah menemani dan memberikan semangat kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Kak Ahmad terima kasih telah memberikan saran dan dukungan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan Iffah, Reski, Hasliana, Indah dan Ummu terima kasih banyak telah memberikan support kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu segala kritikan dan saran yang membangun akan penulis terima dengan baik.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Makassar, Juli 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRAC	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN TEORITIS	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Pelatihan	8
2.2.1 Tujuan Pelatihan	9
2.2.2 Manfaat Penelitian	10
2.2.3 Metode Pelatihan	12
2.2.4 Indikator Pelatihan	13
2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	13
2.2.6 Strategi Pembinaan Pelatihan Kerja	14
2.3 Kompetensi	14
2.3.1 Jenis dan Karakteristik Kompetensi	16
2.3.2 Pengukuran Kompetensi Kewirausahaan	21
2.3.3 <i>Threshold Competencies dan Differentiating Competencies</i>	22

2.3.4 Tujuan Penilaian Kompetensi	22
2.3.5 Manfaat Penggunaan Kompetensi	23
2.4 Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM)	25
2.4.1 Kriteria-Kriteria Kinerja	26
2.4.2 Kriteria Usaha Mikro, Kecil dan Menengah	27
2.4.3 Indikator Kinerja	28
2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.5 Penelitian Terdahulu	31
2.6 Kerangka Pikir	33
2.7 Hipotesis	34

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.2 Metode Pengumpulan Data	35
3.3 Jenis dan Sumber Data	36
3.3.1 Jenis Data	36
3.3.2 Sumber Data	36
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.4.1 Populasi	36
3.4.2 Sampel	37
3.5 Metode Analisis Data	38
3.5.1 Pegujian Kualitas Data	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas	38
3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda	39
3.5.3 Pengujian Hipotesis	40
1. Uji F Statistik	40
2. Uji T Statistik	40
3.6 Defenisi Operasional	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	44
4.1.1 Letak Geografis	44

4.1.2	Gambaran Umum Usaha Kecil Menengah (UKM).....	44
4.2	Identifikasi Responden	46
4.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2.2	Responden Berdasarkan Usia	47
4.2.3	Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	48
4.3	Analisis Data Deskriptif	48
4.3.1	Deskriptif Variabel Pelatihan	49
4.3.2	Deskriptif Variabel Kompetensi Kewirausahaan	52
4.3.3	Deskriptif Variabel Kinerja UKM	54
4.4	Hasil Penelitian	55
4.4.1	Uji Validitas	55
4.4.2	Uji Reliabilitas	56
4.4.3	Analisis Regresi Linear Berganda	57
4.4.4	Uji Parsial (Uji T)	59
4.4.5	Uji Simultan (Uji F)	61
4.4.6	Uji Determinasi	62
4.5	Pembahasan	63
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kseimpulan	66
5.2	Saran	66
 DAFTAR PUSTAKA		
68		
 LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

No. Uraian	Halaman
2.1 Kerangka Fikir	33

DAFTAR TABEL

No. Uraian	Halaman
2.1 : Tabel Kriteria UMKM	28
2.2 : Tabel Penelitian Terdahulu	32
4.1 : Nama-nama Pengrajin	45
4.2 : Jenis Kelamin Responden	47
4.3 : Usia Responden	48
4.4 : Jenjang Pendidikan Responden	48
4.5 : Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan	49
4.6 : Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Kewirausahaan	52
4.7 : Tanggapan Responden Mengenai Kinerja UKM	54
4.8 : Hasil Uji Validitas	56
4.9: Hasil Uji Reliabilitas	57
4.10 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	58
4.11 : Hasil Uji Parsial (Uji T)	60
4.12 : Hasil Uji Simultan (Uji F)	61
4.13 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan sektor yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia dalam hal mengurangi angka pengangguran. Usaha Kecil Menengah (UKM) tidak lepas dari yang namanya sumber daya manusia. Kemampuan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM).

Menurut Adiba (2018) dalam Rahayu Fujia dan Hendri Cahyono (2018) sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam keberlangsungan perusahaan, perlunya mengolah sumber daya manusia agar tercipta suatu keselarasan tentang apa yang dibutuhkan oleh pegawai dan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Menurut Khasbulloh (2018) dalam Rahayu Fujia dan Hendri Cahyono (2018) mengungkapkan dalam lingkungan persaingan bisnis saat ini perusahaan saling berupaya untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya insani yang unggul. Upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maupun organisasi salah satunya adalah dengan melaksanakan program pelatihan terhadap sumber daya manusia.

Menurut Siagian (2013) dalam Amalya Winanda (2017) definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk

meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan merupakan sesuatu yang harus diberikan kepada sumber daya manusia dalam hal ini karyawan oleh Usaha Kecil Menengah (UKM) agar mengurangi ataupun menghilangkan kesalahan dalam bekerja.

Menurut Fahmi Irham (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Kompetensi merupakan sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam usaha pencapaian organisasi yang harus dimiliki demi tujuan organisasi baik jangka pendek dan jangka panjang. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2012) dalam Bolung Rio Vicky, dkk (2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Dinas Perdagangan Pemkot Makassar bekerja sama dengan Dekranasda Kota Makassar menggelar pelatihan peningkatan kemampuan bagi pengrajin

perak yang ada di kota Makassar. Pelatihan digelar di Hotel Tree, Rabu (4/09/2019) dan diikuti oleh para pengrajin perak yang ada di kota Makassar, yang sebagian besar berdomisili di kecamatan Manggala dan kecamatan Wajo.

Ketua Dekranasda Kota Makassar, Murni Djamaluddin Iqbal dalam sambutannya sekaligus membuka acara menyampaikan tujuan serta harapannya bagi para peserta pelatihan. "Pelatihan ini merupakan wujud perhatian kepada masyarakat, untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan masyarakat, serta menambah wawasan dan inovasi para pengrajin yang ada di kota Makassar," ujarnya. Murni Iqbal pun menambahkan dengan pembinaan yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan kemandirian masyarakat, kualitas dan kuantitas kerajinan, serta daya saing, sehingga output yang dihasilkan dapat menembus pasar internasional. Kerajinan perak merupakan salah satu kerajinan andalan di Makassar yang mampu menarik perhatian wisatawan saat berkunjung ke Makassar. Dalam pelatihan kali ini, para pengrajin perak selain diberikan pengetahuan juga diberikan alat produksi, guna peningkatan kualitas produk mereka nantinya.

Kadis Koperasi dan UKM Kota Makassar Evy Aprialti mengatakan yang disebut pelaku UKM adalah dia yang aktif dan memproduksi barangnya sendiri. Sesuai aturan dari kementerian koperasi, pihak koperasi dan UKM Kota Makassar diimbau agar mendata ulang dan melakukan revisi. Kisaran 10.000-11.000 dari hasil evaluasi pelaku usaha UKM yang aktif dan memproduksi barang sendiri. "Kemarin itu kita ada perbaikan data, kami mendata ulang yang benar-benar pelaku UKM karena banyak pelaku UKM yang menyebut dirinya sebagai UKM

padahal sebenarnya tidak. Mereka mengambil orang lain punya kemudian dijual kembali,” ujar Evy Aprialti. Evy mengungkapkan fokus UKM saat ini bagian kuliner dan kerajinan. Namun bagian kerajinan masih butuh bimbingan karena masih belum lancar dari segi penjualan akan tetapi ada beberapa yang sudah bagus yaitu ceng gondok, perak dan rotan.

Bertolak pada uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik membahas masalah tersebut dalam skripsi ini dengan judul : **Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Pengrajin Logam Mulia (Studi Kasus Pada Kawasan Kerajinan Logam Mulia Di Kel. Borong).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Apakah pelatihan dan kompetensi kewirausahaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong?
- 2 Apakah pelatihan dan kompetensi kewirausahaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong?
- 3 Manakah variabel yang paling dominan berpengaruh antara pelatihan dan kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan kompetensi kewirausahaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan kompetensi kewirausahaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong
4. Untuk mengetahui manakah variabel yang paling dominan berpengaruh antara pelatihan dan kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan referensi dan memperkaya teori yang mempengaruhi kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) dan memberikan manfaat yang berharga bagi para pembacanya kelak.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya yang

berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dan kewirausahaan.

2. Bagi Mahasiswa

Sebagai tolak ukur untuk dapat melakukan penelitian selanjutnya tentang faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja UKM.

3. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberi manfaat bagi instansi atau organisasi yang terkait di dalamnya untuk dapat dijadikan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi Pandi (2018) manajemen adalah ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemamfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Afandi Pandi (2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapa tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Meningkatnya peranan manajemen dalam sebuah perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia. Perhatian yang awalnya difokuskan pada bidang mekanis dan modal, kini mengalami perubahan. Perhatian ini lebih difokuskan pada masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Setiap perusahaan baik kecil maupun besar selalu membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan dan peranan dalam mencapai tujuan yang sangat besar.

2.2 Pelatihan

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaannya memuaskan. Menurut Byars dan Rue (2004) dalam Fajar Al Siti dan Tri Heru (2010) pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Dessler (2011) dalam Wijayanto Japerdi dan Lucky O. H. Dotulong (2017) pelatihan berarti memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pendapat tentang pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses bertambahnya kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Noe (2012) dalam Ataunur Ilman dan Eny Ariyanto (2015) sasaran pelatihan bagi karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya kedalam aktivitas-aktivitas sehari-hari:

1. Penilaian kebutuhan. Penilaian kebutuhan yang mengacu pada proses yang digunakan untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan.
2. Kesiapan terhadap pelatihan. Mengevaluasi apakah para karyawan sudah siap untuk belajar.

3. Menciptakan lingkungan pembelajaran. Memastikan peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan dan berbagai keterampilan pada program pelatihan serta menerapkan informasi tersebut pada pekerjaannya.
4. Memastikan Peralihan Pelatihan. Mengacu pada penggunaan pengetahuan , keterampilan, dan perilaku yang dipelajari pada pelatihan di tempat kerja.
5. Memilih Metode Pelatihan. Terkait dengan pemilihan metode pelatihan untuk mencapai pelatihan yang efektif.
6. Mengevaluasi Program Pelatihan. Memeriksa hasil suatu program pelatihan dalam mengevaluasi keefektifannya.

2.2.1 Tujuan Pelatihan

Setiap perusahaan mempunyai tujuan tertentu dalam memberikan pendidikan dan pelatihan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan efisien. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari pendidikan dan pelatihan. Menurut Mulia Nasution (2007) dalam Bangun Sentosa (2016) sebagai berikut :

1. Memperbaiki moral kerja karyawan.
2. Karyawan diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik.
3. Karyawan diharapkan dapat memelihara atau merawat mesin-mesin.
4. Karyawan diharapkan dapat menekan penerobosan pemakaian bahan baku.

Menurut Simamora dalam Hartatik (2014) dalam Sugiarti, dkk (2016) tujuan-tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut Widodo (2015) dalam Fizia Nurul dan M Imam Muttaqijn (2018) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas
2. Meningkatkan kualitas mendukung perencanaan sumber daya manusia
3. Meningkatkan moral anggota
4. Memberikan kompensasi yang tidak langsung meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
5. Mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel
6. Meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian.

2.2.2 Manfaat Pelatihan

Setelah diketahui tentang tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan harus diketahui juga manfaat pendidikan dan pelatihan. Manfaat dari pelatihan menurut Bangun Sentosa (2016), yaitu :

1. Segi pribadi
 - 1.) Menambah pengetahuan

- 2.) Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang tertentu sekaligus memperbaiki cara-cara pelaksanaannya.
- 3.) Merubah sikap para karyawan dalam bekerja dan mengambil keputusan.
- 4.) Memperbaiki atau menambah atau balas jasa yang diperoleh di tempat kerja.

2. Segi perusahaan

- 1.) Menaikkan produktivitas karyawan.
- 2.) Menurunkan biaya.
- 3.) Mengurangi pergantian karyawan.
- 4.) Memungkinkan memperoleh keuntungan yang lebih besar karena direalisasikan ketiga manfaat tersebut diatas.
- 5.) Memperbaiki image.

Menurut Simamora dalam Hartatik (2014) dalam Sugiarti, dkk (2016) terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

2.2.3 Metode Pelatihan

Pelaksanaan program pelatihan karyawan tergantung kebutuhan perusahaan, misalnya; keterampilan, pengetahuan dari karyawan harus sesuai dengan kondisi dan materi yang akan diajarkan. Jika perusahaan ingin mendapatkan metode yang terbaik maka ada faktor-faktor yang harus diperhatikan yaitu :

1. Efektivitas biaya
2. Isi program yang dikehendaki
3. Kelayakan fasilitas-fasilitas
4. Preferensi dan kemampuan peserta
5. Kemampuan pelatih
6. Prinsip-prinsip dasar.

Ada dua metode yang sering digunakan dalam program pendidikan dan pelatihan yaitu :

1. *Metode On The Job Training* (Rotasi jabatan, latihan instruktur jabatan magang, coaching, pengawasan sementara).
2. *Metode Off The Job Training* terdiri dari :
 - a) Metode simulasi (Metode studi kasus, *role playing*, *business games*, *vestibule training*, latihan laboratorium, program pengembangan eksekutif)
 - b) Metode *presentase* informasi (kuliah, presentasi video, metode konferensi)

2.2.4 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2006) dalam Bolung Rio Vicky, dkk (2018) diantaranya :

1. Instruktur. Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
3. Materi. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia.
4. Metode. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan. Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran.
6. Sasaran. Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Marwansyah (2012) dalam Khurotin Nurul dan Tri Wulida Afrianty (2018) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang data

mempengaruhi keberlangsungan kegiatan pelatihan sumber daya manusia, antara lain:

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis
3. Kemajuan teknologi yang digunakan
4. Kompleksitas pada struktur organisasi
5. Gaya belajar setiap individu

2.2.6 Strategi Pembinaan Pelatihan Kerja

Strategi pembinaan pelatihan diarahkan agar pelatihan kerja mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja. Hal ini perlu dilaksanakan sesuai dengan tuntutan dunia kerja, perkembangan teknologi dan perkembangan pembangunan. Strategi pelatihan kerja menggunakan pendekatan kesisteman dan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai, terampil, disiplin dan produktif.

Dalam strategi pembinaan pelatihan dikenal adanya trilogi latihan kerja sebagai berikut:

1. Latihan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar dan kesempatan kerja.
2. Latihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Latihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu dalam arti proses kaitan dengan pendidikan, latihan dan pengembangansatu dengan yang lain.

2.3 Kompetensi

Menurut Wibowo (2010) dalam Ataunur Ilman dan Eny Ariyanto (2015) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Fahmi Irham (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Caarson and Cromie (2008) dalam Echdar Saban (2013), menyatakan bahwa kewirausahaan gabungan dari kreativitas, inovasi dan kebenaran menghadapi resiko yang dilakukan dengan cara kerja keras untuk membentuk dan memelihara usaha baru. Kreativitas adalah berfikir sesuatu yang baru, sedangkan inovasi bertindak melakukan sesuatu yang baru. Secara *efistimologis*, kewirausahaan hakikatnya adalah suatu kemampuan dalam berfikir kreatif dan

berperilaku inovatif yang dijadikan dasar, sumber daya, tenaga penggerak, tujuan, siasat dan kiat dalam menghadapi tantangan hidup.

Menurut Echdar Saban (2013) kewirausahaan merupakan suatu kemampuan dalam hal menciptakan kegiatan usaha dan kemampuan menciptakan itu membutuhkan adanya kreativitas dan inovasi yang terus menerus menentukan sesuatu yang berbeda dari yang sudah ada sebelumnya, dimana kreativitas dan inovasi tersebut pada akhirnya mampu memberikan kontribusi bagi masyarakat banyak.

Kompetensi merupakan faktor yang menjadi kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam kondisi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Begitupun dalam hal pelayanan pengendalian pencemaran air, kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penunjang agar pelayanan pengendalian pencemaran air dapat berjalan efektif dan efisien.

2.3.1 Jenis dan Karakteristik Kompetensi

Menurut Eko Nurmianto, Nurhadi Siswanto dan Sanusi Sapuwan (2006) dalam Fahmi Irham (2016) jenis-jenis kompetensi ada 3 (tiga) yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi organisasi
2. Kompetensi pekerjaan atau teknis
3. Kompetensi individual

Menurut Spencer and Spencer (1993) dalam Sutrisno Edy (Terdapat 5 (lima) karakteristik atau komponen kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. *Motives*, adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
2. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, control diri, stres, atau ketabahan.
3. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
4. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

5. *Skill*, adalah kemampuan untuk melaksanakan sesuatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang programmer komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan SIM sumber daya manusia.

Kompetensi kewirausahaan merupakan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terhubung satu dengan lainnya, yang diperlukan pengusaha untuk dilatih dan dikembangkan agar mampu menghasilkan kinerja terbaik dalam mengelola usahanya. Menurut Suryana (2003) dalam Hendrawan Andi, dkk (2018) kompetensi yang harus dimiliki pengusaha adalah sebagai berikut:

1. *Managerial skill*. Wirausahawan harus mampu menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan agar usaha yang dijalankannya dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Keterampilan ini merupakan syarat mutlak untuk menjadi wirausaha sukses.
2. *Conceptual skill*. Kemampuan untuk merumuskan tujuan, kebijakan dan strategi usaha merupakan landasan utama menuju wirausaha sukses. Pengusaha harus ekstra keras belajar dari berbagai sumber dan belajar dari pengalaman sendiri dan pengalaman orang lain dalam berwirausaha.
3. *Human skill*. Supel, mudah bergaul, simpati dan empati kepada orang lain adalah modal keterampilan yang sangat mendukung kita menuju keberhasilan usaha. Dengan keterampilan ini, pengusaha akan memiliki banyak peluang dalam merintis dan mengembangkan usahanya.
4. *Decision making skill*. Sebagai seorang wirausaha, seringkali dihadapkan pada kondisi ketidakpastian. Berbagai permasalahan biasanya bermunculan pada situasi seperti ini. Wirausaha dituntut untuk mampu menganalisis situasi

dan merumuskan berbagai masalah untuk dicarikan berbagai alternatif pemecahannya.

5. *Time managerial skill*. Ketidakmampuan mengelola waktu membuat pekerjaan menjadi menumpuk atau tak kunjung selesai sehingga membuat jiwanya gundah dan tidak tenang. Keterampilan mengelola waktu dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan dan rencana yang telah digariskan.

Kessler (2008) dalam Azmy Ahmad (2015) membagi 10 standar kompetensi yang harus dimiliki oleh organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi atau hasil orientasi
2. Inisiatif
3. Dampak dan pengaruh
4. Orientasi pelayanan berbasis pelanggan
5. Pemahaman interpersonal
6. Kesadaran organisasi
7. Berpikir analitis
8. Berpikir konseptual
9. Mencari informasi, dan integritas
10. Standar organisasi ini harus dimiliki dengan tujuan organisasi mampu mengukur keberhasilan pencapaian target yang telah dilakukan oleh anggota organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2011) dalam Azmy Ahmad (2015) mengemukakan tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan tentang bisnis dan organisasi
2. Pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen
3. Pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Jadi, kompetensi adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam usaha pencapaian organisasi yang harus dimiliki demi tujuan organisasi baik jangka pendek dan jangka panjang.

Komptensi dapat berupa tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah, atau ketrampilan kognitif maupun ketrampilan perilaku. Setiap sifat perorangan yang dapat diukur atau dihitung dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara gamblang seorang perilaku unggul dari seorang perilaku yang berprestasi rata-rata, atau seorang perilaku efektif dari seorang pelaku yang tidak efektif. Mathis dan Jackson (2001) dalam Ardiana I.D.K.R., dkk (2010) mengilustrasikan bahwa kompetensi ada yang terlihat dan ada yang tersembunyi. Pengetahuan lebih terlihat, dapat dikenali oleh perusahaan untuk mencocokkan orang dengan pekerjaan. Keterampilan walaupun sebagian dapat terlihat sebagian lagi kurang teridentifikasi. Akan tetapi kompetensi tersembunyi berupa kecakapan yang mungkin lebih berharga dapat meningkatkan kinerja. Stoner (1996) dalam Ardiana I.D.K.R., dkk (2010), telah mengidentifikasi tiga macam keterampilan dasar yaitu:

1. Keterampilan teknis yaitu, kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.
2. Keterampilan manusia yaitu, kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok.

3. Keterampilan konseptual yaitu, kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi, termasuk melihat organisasi secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagiannya saling tergantung, dan mengantisipasi bagaimana perubahan dalam suatu bagian tersebut akan mempengaruhi seluruh organisasi.

2.3.2 Pengukuran Kompetensi Kewirausahaan

Hostager, dkk (1998) dalam Utami Elsa Nanda dan Hendrati Dwi Mulyaningsih (2017) mengemukakan bahwa *Ability refers to the full range capabilities and resources available within the corporation for use in accomplishing any of the various tasks of intrapreneurship/entrepreneurship.*

Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu terdiri dari :

1. *Knowledge*
2. *Ketrampilan*
3. *Kreativity*
4. Pengalaman

Menurut Peggy A. Lambing & Charles R Kuehl (1999) dalam Utami Elsa Nanda dan Hendrati Dwi Mulyaningsih (2017) setiap wirausaha yang sukses memiliki 4 unsur pokok yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan (hubungannya dengan IQ dan *Skill*)
2. Keberanian (hubungannya dengan EQ dan Mental)
3. Keteguhan hati (Hubungannya dengan motivasi diri)
4. Kreativitas (Hubungannya dengan *Experience*).

Dengan menggabungkan pendapat Hostager, dkk (1998), Peggy A. Lambing & Charles R. Kuehl (1999) dalam Utami Elsa Nanda dan Hendrati Dwi Mulyaningsih (2017), maka pengukuran kemampuan kewirausahaan sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Sikap (*Attitude*)
3. Keterampilan (*Skill*)

2.3.3 *Threshold Competencies* dan *Differentiating Competencies*

Menurut Fahmi Irham (2016) *Threshold competencies* merupakan kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap orang yang harus dimiliki, khususnya oleh seorang karyawan. Contohnya karyawan harus memiliki kemampuan dasar-dasar komputer dan kemampuan berkomunikasi dengan jelas baik lisan maupun tulisan. *Differentiating competencies* merupakan sebuah kompetensi yang dimiliki oleh seseorang yang membedakan ia dengan orang lain. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari segi hasil yang diberikan dimana mereka yang berkompentensi tinggi mampu mengerjakan tugas-tugas sulit dan selesai dengan baik, namun yang berkompentensi rendah tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik. Contohnya karyawan yang mampu memprogram dan berbahasa inggris dengan kemampuan TOEFL 550, dan berkarakter cekatan serta supel dalam pergaulan.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kompetensi

Menurut Fahmi Irham (2016) secara umum ada beberapa tujuan umum perlunya dilakukan penilaian kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi karyawan tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
2. Sebagai acuan untuk meneapkan di posisi nmana karyawan tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak diberikan.
3. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat atau kita menyebutnya sebagai diagnosis kompetensi.
4. Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para *stakeholders* untuk bergabung, berinvestasi dan menjadi mitra bisnis d perusahaan yang bersangkutan.

2.3.5 Manfaat Penggunaan Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapka dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Ruky (2003) dalam Sutrisno Edy (2016) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar : keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam

pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
3. Mamaksimalikan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana

untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2.4 Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM)

Menurut Hasibuan (2012) dalam Bolung, Rio Vicky, dkk (2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2012) dalam Bulong Rio Vicky, dkk (2018) diskusi pembuka tentang jenis pekerjaan dan menjadi seorang pemberi kerja terkemuka menerangkan bahwa seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan. Tujuan organisasi akan dapat dicapai karena adanya upaya para pelaku yang berada di dalam organisasi tersebut. Berdasarkan pengertian ini, sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*), atau dengan kata lain bila kinerja perorangan baik, maka kemungkinan besar kinerja lembaga juga baik selama lembaga yang bersangkutan memenuhi kebutuhan para anggotanya.

Menurut I Putu Lanang Eka Sudiarta, dkk (2014) dalam Utami Elsa Nanda dan Hendrati Dwi Mulyaningsih (2017) terdapat dua faktor yang

mempengaruhi kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM), yaitu faktor internal, dan faktor eksternal. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) adalah faktor internal, yang meliputi: pemasaran, akses permodalan, kemampuan berwirausaha, sumber daya manusia, pengetahuan keuangan dan rencana bisnis.

2.4.1 Kriteria-Kriteria Kinerja

Menurut Afandi Pandi (2018) kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Ada 3 jenis kriteria kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kriteria berdasarkan sifat memuaskan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.4.2 Kriteria Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

Dalam Pasal nomor 6 yang tercantum pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 telah menyebutkan kriteria-kriteria untuk menggolongkan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Kriteria-kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

1. Usaha Mikro :

- 1) Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
- 2) Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00

2. Usaha Kecil :

- 1) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
- 2) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000 (dua milyar lima ratus rupiah).

3. Usaha Menengah

- 1) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
- 2) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.500.000.000 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000 (lima puluh milyar rupiah).

Tabel 2.1

Tabel Kriteria UMKM

Golongan Usaha	Jumlah Pegawai	Penjualan/Tahun	Total Aset
Mikro	≥ 4	≤ 300 juta	≤ 50 juta
Kecil	5-19	≥ 300 juta – 2,5 milyar	>50 juta \leq 500 juta
Menengah	20-99	$>2,5$ milyar- 50milyar	≥ 500 juta– ≤ 10 milyar

Sumber: Undang-undang no 20 tahun 2008 tentang usaha mikro

Unit analisis UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) dalam penelitian ini berdasarkan kriteria pada tabel 2.1 adalah kriteria usaha mikro.

2.4.3 Indikator Kinerja

Dalam mengukur kinerja sebuah UKM diperlukan indikator-indikator yang tepat. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Bolung Rio Vicky, dkk (2018) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan kendala-kendala yang umumnya dihadapi oleh Usaha Kecil Menengah (UKM) menurut Rizal (2002) adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas yang masih rendah.
2. Nilai tambah yang rendah.
3. Jumlah investasi yang sangat kecil.
4. Jangkauan pasar yang masih sempit.
5. Jaringan usaha yang sangat terbatas.
6. Akses ke sumber modal dan bahan baku terbatas.
7. Manajemen yang masih belum profesional dan sumber daya manusia pada umumnya belum memiliki kualitas yang mampu bersaing untuk maju.

2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi Pandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.

5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Menurut Minuzu (2010) dalam Wahyudiati Dinar (2017) terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM), yaitu faktor internal dan eksternal sebagai berikut:

1. Faktor internal terdiri dari:
 - 1) Aspek sumber daya manusia
 - 2) Aspek keuangan
 - 3) Aspek teknik produksi atau operasional
 - 4) Aspek pasar dan pemasaran
2. Faktor eksternal terdiri dari:
 - 1) Aspek kebijakan pemerintah
 - 2) Aspek social budaya dan ekonomi
 - 3) Aspek teknik produksi atau operasional
 - 4) Aspek peranan lembaga terkait

Menurut Veithzal Rivai Ahmad Fawzi MB, (2005) dalam PurwidiantiWida dan Tri Septin Muji Rahayu (2015) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di

dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Kinerja usaha yang diperoleh oleh industri kecil dan menengah kadangkala terkendala oleh beberapa kelemahan yang dimiliki oleh Usaha Kecil Menengah (UKM) itu sendiri. Perkembangan industri kecil dipengaruhi oleh variabel atau faktor yang bersumber dari dalam unit usaha industri kecil maupun dari luar unit usaha. Faktor dari dalam antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan manajerial
2. Pengalaman dari pemilik atau pengelola.
3. Kemampuan mengakses pasar output dan input, teknologi produksi dan sumber-sumber permodalan
4. Besarnya modal yang dimiliki.

Sedangkan faktor yang berasal dari luar antara lain adalah sebagai berikut:

1. Adanya dukungan dari pemerintah/swasta seperti bantuan teknis dan keuangan.
2. Kondisi perekonomian yang dilihat dari permintaan pasar dalam negeri maupun dunia.
3. Bertambah majunya teknologi dalam industri. Salah satu faktor melihat perkembangan industri kecil adalah dengan melihat pertumbuhan usaha.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

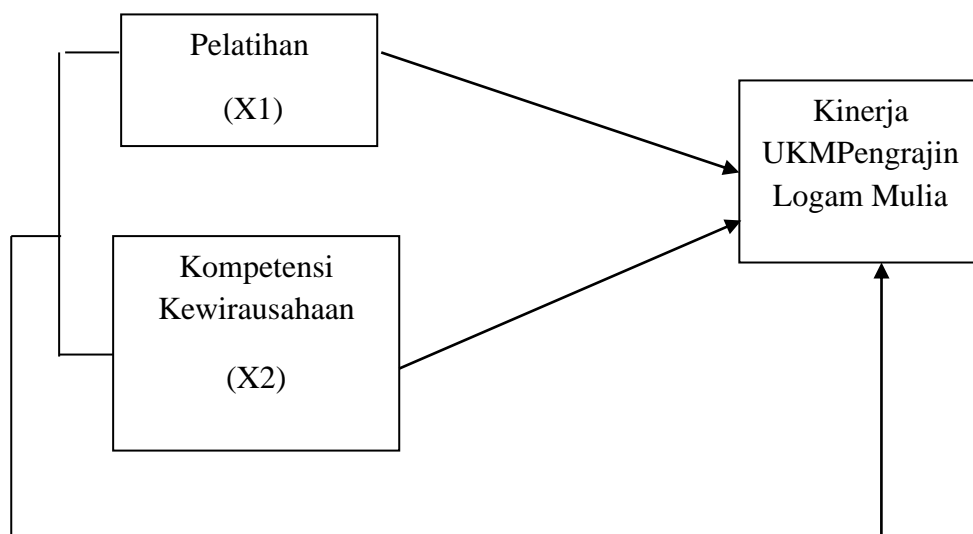
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Dinar Wahyudiati (2017)	Pengaruh Aspek Keuangan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Desa Kasongan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) terdapat pengaruh positif Aspek Keuangan terhadap Kinerja UMKM di Desa Kasongan dengan koefisien regresi sebesar 0,769 pada signifikansi 0,000 dan nilai t hitung > t tabel sebesar 8,280 > 1,66543. (2) terdapat pengaruh positif Kmpetensi SDM terhadap Kinerja UMKM di Desa Kasongan dengan koefisien regresi sebesar 0,609 pada signifikan 0,000 dan nilai t hitung > t tabel sebesar 8,300 > 1,66543. (3) terdapat pengaruh positif Aspek Keuangan dan Kompetensi SDM secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM di Desa Kasongan dengan nilai f hitung > f tabel sebesar 50,772 > 3,12 dengan niali signifikan 0,000.
2.	Rio Vicky Bolung, Silcyljeova Moniharapon, dan Genita G. Lumintang (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Japerdi Wijayanto dan Lucky O. H. Dotulong (2017)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado	Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan, kompetensi, dan motivasi baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Elsa Nanda Utami, Hendrati Dwi Mulyaningsih (2017)	Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan terhadap Kinerja UMKM (Studi pada UMKM peserta program PUSPA 2016 yang diselenggarakan oleh Bank Indonesia)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kewirausahaan berpengaruh terhadap kinerja UMKM peserta program PUSPA 2016. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R ²) dapat diketahui besarnya pengaruh variabel kompetensi kewirausahaan (X) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 61,7%. Sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pendampingan, motivasi, dan SDM.

2.6 Kerangka Pikir

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam sebuah Usaha Kecil Menengah (UKM) terutama dalam hal menentukan berkembangnya Usaha Kecil Menengah (UKM) tersebut dan juga untuk menentukan tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan, Usaha Kecil Menengah (UKM) harus mendorong sumber daya manusia dalam hal ini karyawan agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan secara optimal dalam hal kinerja. Oleh karena itu sumber daya manusia ini harus didukung dengan adanya pelatihan dan kompetensi sumber daya manusia. Pengetahuan, kemampuan atau keterampilan, motivasi dan pelatihan merupakan aspek yang harus diketahui oleh karyawan bahwa mereka adalah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja UKM.

Adapun kerangka pikir penelitian ini dapat diringkaskan dalam diagram berikut.

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir



2.7 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa pelatihan dan kompetensi kewirausahaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kel. Borong
2. Diduga bahwa pelatihan dan kompetensi kewirausahaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kel. Borong
3. Diduga bahwa variabel pelatihan adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kel. Borong

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu

Penelitian dilaksanakan dalam wilayah pemerintah kota Makassar. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan selama 1 bulan, terhitung dari bulan 18 Juni 2020 – 18 Juli 2020.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan survei lapangan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner atau dikenal juga dengan sebutan angket yaitu penulis membagikan angket tertulis yang berisi daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada pengusaha Usaha Kecil Menengah (UKM) pengrajin yang dipilih sebagai responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi. Dalam kuesioner ini sendiri terbagi dalam beberapa halaman yang mewakili variabel yang ada. Pertanyaan yang terlampir dalam kuesioner ini akan mewakili tiap-tiap indikator variabel yang telah ditentukan. Pengukuran variabel sendiri akan dilakukan dengan skala Likert yang menggunakan metode scoring sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = Diberi bobot/Skor 4

Setuju (S) = Diberi bobot/skor 3

Tidak Setuju = Diberi bobot/skor 2

Sangat Tidak Setuju = Diberi bobot/skor 1

Angka 1 menunjukkan bahwa responden tidak mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan. Sedangkan angka 4 menunjukkan bahwa responden mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data Kuantitatif, yaitu data yang penulis peroleh dalam bentuk angka-angka yang terdiri dari laporan tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM).

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berkompeten dengan penelitian ini.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen dan laporan – laporan tertulis yang dibuat secara berkala dan berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah semua yang menjadi objek penelitian, baik benda nyata, abstrak, peristiwa ataupun peristiwa yang memiliki karakter tertentu dan sama (Menurut Sukandarrumidi (2006) dalam Wahyudiiati, Dinar (2017)).

Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 150 pengrajin. Alasan memilih pengusaha Usaha Kecil Menengah (UKM) pengrajin logam

mulia sebagai objek penelitian karena jumlah pengusaha usaha kecil dan menengah lebih besar dibandingkan usaha besar sehingga lebih mudah bagi peneliti dalam mengambil data dalam penelitian yang ingin dilakukan dimana peneliti ingin mengetahui apakah pelatihan dan kompetensi kewirausahaan mempengaruhi kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong Makassar.

3.4.2 Sampel

Sampel yang dihitung berdasarkan rumus slovin :

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase (10%), toleransi ketidaktelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel.

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

$$n = \frac{150}{150(0,10)^2 + 1}$$

$$n = \frac{150}{150(0,01)^2 + 1}$$

$$n = \frac{150}{1,5 + 1}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka diketahui jumlah sampel yang diperlukan adalah 60 responden.

3.5 Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini digunakan metode analisis, yaitu :

3.5.1 Pengujian Kualitas Data

Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validitas dan uji realibilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan secara statistik dengan dukungan komputer melalui bantuan paket *software* SPSS. Menurut Imam Ghazali (2011) dalam Wahyudiati Dinar (2017), jika pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur, maka kuesioner tersebut dikatakan valid.

Dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Untuk mengukur reliabilitas, penelitian ini menggunakan cara one shoot atau pengukuran sekali saja menggunakan uji statistik *Cronboach Alpha*. Menurut Nunnally (dalam Imam Ghazali, 2011), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika *Cronboach Alpha* > 0,60.

3.5.2 Analisis regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variable independen (X_1, X_2, X_n) dengan variable dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen apakah masing-masing variable independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear bergandanya dituliskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja UKM

a = Bilangan Konstanta

X_1 = Pelatihan

X_2 = Kompetensi kewirasahaan

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = Error

3.5.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji F Statistik

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan uji F. Uji ini mengetahui apakah semua variabel independen secara serempak mempengaruhi dependen. Dikatakan signifikan jika nilai F hitung sama atau lebih besar dari nilai F table.

2. Uji T Statistik (uji secara parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji secara parsial antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Wirawan, 2002). Apabila t hitung lebih besar daripada t table (0,05), maka hubungan antara variabel independen dan dependen adalah signifikan. Langkah-langkah uji parsial yaitu:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : p > 0,05$ (berarti pelatihan dan kompetensi kewirausahaan tidak ada pengaruh terhadap kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong).

$H_1 : p < 0,05$ (berarti pelatihan dan kompetensi kewirausahaan berpengaruh terhadap kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong).

2) Menentukan tingkat keyakinan sebesar 95% dan α sebesar 5%, $df = (n - k)$ dan uji dua sisi untuk menentukan tabel.

3) Menentukan besarnya t hitung yang diperoleh dari hasil regresi dengan bantuan program SPSS.

- 4) Membandingkan t hitung dengan t tabel.
- 5) Membandingkan besarnya t hitung dengan t tabel dimana kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Apabila tingkat signifikan $t < t_{\text{tabel}} = 0,05$, maka H1 ditolak

Apabila tingkat signifikan $t > t_{\text{tabel}} = 0,05$, maka H1 diterima

3.6 Defenisi Operasional

3.6.1 Pelatihan

Pelatihan merupakan proses bertambahnya kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2006) dalam Bolung Rio Vicky, dkk (2018) diantaranya sebagai berikut:

1. Insturktur. Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
3. Materi. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia.

4. Metode. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan. Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran.
6. Sasaran. Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

3.6.2 Kompetensi Kewirausahaan

Kompetensi merupakan sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam usaha pencapaian organisasi yang harus dimiliki demi tujuan organisasi baik jangka pendek dan jangka panjang. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Mathis dan Jackson (2011) dalam Azmy Ahmad (2015) mengemukakan tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan tentang bisnis dan organisasi
2. Pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen
3. Pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

3.6.3 Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM)

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas atau kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Bolung Rio Vicky, dkk (2018) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Letak Geografis

Secara geografis Kota Makassar terletak di Pesisir Pantai Barat bagian selatan Sulawesi Selatan, pada titik koordinat $119^{\circ}, 18', 27', 97''$ Bujur Timur dan $5^{\circ}, 8', 6', 19''$ Lintang Selatan dengan luas wilayah sebesar $175,77 \text{ km}^2$ meliputi 14 kecamatan, yaitu: kecamatan Mariso, Mamajang, Tamalate, Rappocini, Makassar, UjungPandang, Wajo, Bontoala, UjungTanah, Tallo, Panakukkang, Manggala, Biringkanaya dan Tamalanrea.

Kecamatan Manggala merupakan salah satu dari 14 Kecamatan dikota Makassar dengan luas wilayah $24,14 \text{ km}^2$ atau sekitar 13.17% dari luas wilayah Kota Makassar yang dibagi kedalam 6 wilayah Kelurahan. Letak Geografis kecamatan Manggala adalah $5,1752^{\circ}\text{LS } 119,4935^{\circ}\text{BT}$. Kecamatan Manggala terbagi menjadi 6 kelurahan antara lain : Bontoala, Antang, Bangkala, Batua, Borong, Manggala, Tamangapa.

4.1.2 Gambaran Umum Usaha Kecil Menengah (UKM)

Objek penelitian ini adalah UKM pengrajin logam mulia yang ada pada kelurahan Borong yang pernah mengikuti pelatihan. UKM merupakan sebuah wujud usaha yang terus mendapat prioritas dan perhatian lebih oleh pemerintah. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 pasal 1 mengenai Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang atau perseorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha

mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan 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 atau besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang ini. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini .

Tabel 4.1 Nama-nama Pengrajin

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jenjang Pendidikan
1.	Makmur Dg. Serang	Laki-laki	60	SMA
2.	Yusuf Hadong	Laki-laki	55	SMP
3.	Baharuddin T	Laki-laki	40	SMA
4.	Darwis B	Laki-laki	35	SMA
5.	Idris Saidong	Laki-laki	50	SD
6.	Ruslan Hp	Laki-laki	35	SMA
7.	Hamsyir Pata	Laki-laki	38	SMA
8.	Yuding Paero	Laki-laki	42	SMP
9.	Nasir Nonse	Laki-laki	47	SMA
10.	Basri Ganing	Laki-laki	51	SD
11.	Hakim Jadong	Laki-laki	45	SMA
12.	Nawir J	Laki-laki	38	SMA
13.	Hamzah	Laki-laki	50	SD
14.	Abbas Abdullah	Laki-laki	42	SMA
15.	Syamsuddin S	Laki-laki	40	SMP

16.	Azis Haruna	Laki-laki	37	SMA
17.	Sutte (Ical)	Laki-laki	38	SMA
18.	M. Nawir	Laki-laki	46	SD
19.	Harina	Perempuan	42	SMA
20.	Fatahuddin	Laki-laki	40	SMA
21.	Mardiah	Perempuan	50	SMP
22.	Hasbia	Perempuan	39	SMP
23.	Alimuddin	Laki-laki	40	SD
24.	M. Arif	Laki-laki	34	SMA
25.	Ramli	Laki-laki	37	SMA
26.	Amir Dg. Ngola	Laki-laki	50	SMP
27.	Ardy M	Laki-laki	30	S1
28.	Mansyur	Laki-laki	40	SMA
29.	Al Khalid	Laki-laki	22	SMA
30.	Jayadi RM	Laki-laki	52	SMP
31.	Saidi Dg. Kulle	Laki-laki	65	SD
32.	Muliadi	Laki-laki	40	SMA
33.	Abdullah	Laki-laki	45	SMA
34.	Fatimah	Perempuan	40	SMA
35.	Mardiana	Perempuan	50	SMP
36.	Sukmawati	Perempuan	42	SMA
37.	Syahrir Dg. Serang	Laki-laki	47	SMA
38.	Hidayat	Laki-laki	37	SMA
39.	Muh. Ansar	Laki-laki	30	S1
40.	Aswar Dg. Tompo	Laki-laki	50	SMP
41.	Tahir	Laki-laki	60	SD
42.	Arlia	Perempuan	40	SMA
43.	Syamsiah	Perempuan	42	SMP
44.	Sangkala Dg. Sopi	Laki-laki	50	SMP
45.	Arifuddin	Laki-laki	38	SMA
46.	Saiful	Laki-laki	40	SMA
47.	Kulle Dg. Gassing	Laki-laki	55	SMA
48.	Kadir	Laki-laki	34	SMA
49.	Intan Mutiara	Perempuan	35	SMA
50.	M. Rizal	Laki-Laki	23	SMA
51.	Abd. Hafid	Laki-laki	40	SMA
52.	Syarifuddin	Laki-laki	45	SMA
53.	Nasrul	Laki-laki	30	S1
54.	Ahmad	Laki-laki	27	S1
55.	Samsuddin	Laki-laki	50	SD
56.	Sahidah	Perempuan	42	SMP
57.	Hartina	Perempuan	45	SMP

58.	Kamaluddin	Laki-laki	54	SD
59.	Irfan	Laki-laki	32	SMA
60.	Ilham Azis	Laki-laki	30	SMA

4.2 Identifikasi Responden

Identifikasi ditentukan untuk memberikan gambaran tentang signifikan antara data responden dengan analisis yang dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian yang dikaji. Dalam penelitian ini karakteristik responden yang diamati meliputi: jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Deskripsi responden tersebut disajikan dalam bentuk tabel distribusi sebagai berikut:

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	49	82%
Wanita	11	18%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat di ketahui bahwa jenis kelamin untuk pria mendominasi yaitu sebanyak 49 responden (82%), dibandingkan dengan jumlah responden wanita yang hanya berjumlah 11 (18%) responden dari total 50 responden.

4.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentasi
20-30 Tahun	7	12%
31-40 Tahun	25	42%
41-50 Tahun	20	33%
51-60 Tahun	7	12%
61-70 Tahun	1	1%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa usia 20-30 tahun sebanyak 7 responden (12%), usia 31-40 tahun sebanyak 25 responden (42%) dan usia 41-50 sebanyak 20 responden (33%), usia 51-60 sebanyak 7 responden (12%), usia 61-70 sebanyak 1 responden (1%). Dari data yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi yaitu berusia 31-40 tahun dimana pada usia tersebut merupakan usia produktif seseorang.

4.2.3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 4.4 Jenjang Pendidikan Responden

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	9	15%
SMP	13	22%
SMA	34	57%

S1	4	6%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel 4.4, maka terlihat bahwa komposisi pendidikan terakhir responden terkonsentrasi pada jenjang pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 4 responden (6%), Sekolah Menengah Atas (SMA) mendominasi sebanyak 34 responden (57%), Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 13 responden (22%) dan Sekolah Dasar (SD) sebanyak 9 responden (15%).

4.3 Analisis Data Deskriptif

Analisis hasil deskriptif digunakan sebagai peringkasan data untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap masing-masing pernyataan yang berada dalam instrument penelitian. Adapun tanggapan responden masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

4.3.1 Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan

PELATIHAN	SS		S		TS		STS		Jumlah (%)
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pernyataan 1	20	33,3	40	66,7	0	0	0	0	100
Pernyataan 2	25	41,7	35	58,3	0	0	0	0	100
Pernyataan 3	31	51,7	29	48,3	0	0	0	0	100
Pernyataan 4	21	35	38	63,3	1	1,7	0	0	100
Pernyataan 5	25	41,7	35	58,3	0	0	0	0	100
Pernyataan 6	17	28,3	41	68,3	2	3,3	0	0	100
Pernyataan 7	18	30	40	66,7	2	3,3	0	0	100
Pernyataan 8	20	33,3	37	61,7	3	5	0	0	100
Pernyataan 9	25	41,7	35	58,3	0	0	0	0	100
Pernyataan 10	19	31,7	38	63,3	3	5	0	0	100

Sumber Data : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel di tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item pernyataan pada variabel pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 1 “Saya selalu senang dan bersemangat untuk mengikuti pelatihan” terdapat 40 responden (66,7%) menyatakan setuju dengan semangat mengikuti pelatihan, 20 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju dengan semangat mengikuti pelatihan.
2. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 2 “Usaha ini mengalami peningkatan penjualan setelah saya mengikuti pelatihan” terdapat 35 responden (58,3%) menyatakan setuju dengan meningkatnya penjualan setelah melakukan pelatihan, 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju dengan meningkatnya penjualan setelah melakukan pelatihan.
3. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 3 “Adanya peningkatan jumlah konsumen setelah saya mengikuti pelatihan” terdapat 29 responden (48,3%) menyatakan setuju dengan meningkatnya konsumen setelah mengikuti pelatihan, terdapat 31 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju dengan meningkatnya konsumen setelah mengikuti pelatihan.
4. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 4 “Para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya,

personal dan kompeten” terdapat 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, terdapat 38 responden (63,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, terdapat 21 responden (35%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 5 “ Pendidikan instruktur benar-benar baik untuk melakukan peatihan” terdapat 35 responden (58,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
6. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 6 “Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis materi dan komponen pelatihan” terdapat 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, 41 responden (68,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 17 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
7. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 7 “Materi atau kurikulum yang digunakan sesuai dengan tujuan dilakukannya pelatihan” terdapat 2 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, 40 responden (66,7%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 18 responden (30%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

8. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 8 “Sasaran pelatihan yang diikuti sangat sesuai dengan kriteria yang terinci dan terukur” terdapat 3 responden (5%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, 37 responden (61,7%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 20 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
9. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 9 “Pengetahuan saya tentang usaha ini bertambah setelah mengikuti pelatihan” terdapat 35 responden (58,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
10. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 10 “Produksi bertambah setelah mengikuti pelatihan” terdapat 3 responden (5%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, 38 responden (63,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 19 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4.3.2 Deskripsi Variabel Kompetensi Kewirausahaan (X2)

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Kewirausahaan

KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN	SS		S		TS		STS		Jumlah (%)
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pernyataan 1	31	51,7	29	48,3	0	0	0	0	100
Pernyataan 2	21	35	38	63,3	1	1,7	0	0	100
Pernyataan 3	25	41,7	35	58,3	0	0	0	0	100
Pernyataan 3	19	31,7	38	63,3	3	5	0	0	100

Pernyataan 4	33	55	27	45	0	0	0	0	100
Pernyataan 5	27	45	30	50	3	5	0	0	100

Sumber Data : Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kompetensi kewirausahaan adalah sebagai berikut:

1. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 1 “Pendidikan sangat penting dalam usaha ini” terdapat 29 responden (48,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 31 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 2 “Memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik” terdapat 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, 38 responden (63,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 21 responden (35%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 3 “Selain pendidikan kelancaran suatu usaha dipengaruhi oleh pengalaman” terdapat 35 responden (58,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 4 “Saya mampu memiliki keterampilan produksi yang baik” terdapat 3 responden (5%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, 38 responden (63,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 19 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 5 “Dalam mengelola usaha ini diperlukan *attitude* yang baik” terdapat 27 responden (45%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 33 responden (55%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
6. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 6 “Yang paling penting dalam usaha ini adalah *skill* dan kesabaran” terdapat 3 responden (5%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, 30 responden (50%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 27 responden (45%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

KINERJA	SS		S		TS		STS		Jumlah (%)
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pernyataan 1	33	55	27	45	0	0	0	0	100
Pernyataan 2	31	51,7	29	48,3	0	0	0	0	100
Pernyataan 3	31	51,7	29	48,3	0	0	0	0	100
Pernyataan 4	21	35	38	63,3	1	1,7	0	0	100
Pernyataan 5	25	41,7	35	58,3	0	0	0	0	100

Sumber Data : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerja adalah sebagai berikut:

1. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 1 “Usaha ini mengalami peningkatan setiap bulan” terdapat 27 responden (45%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 33 responden (55%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 2 “Keuntungan /laba setiap bulan mengalami peningkatan dan penurunan” terdapat 29 responden (48,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 31 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 3 “Usaha ini memerlukan atau mendapatkan modal dari luar” terdapat 29 responden (48,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 31 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 4 “Tanggung jawab dalam usaha ini sangat besar” terdapat 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, 38 responden (63,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 21 responden (35%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Dari 60 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan 5 “Pekerjaan ini dapat dilakukan tanpa adanya kesalahan” terdapat 35 responden (58,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang / diganti karena dianggap tidak relevan. Dalam pengujian validitas variabel melakukan perhitungan dengan cara merata-ratakan semua skor dari total item pertanyaan. Dimana

r tabel = 0,254 (r tabel 5%, dengan $n = 60$). Jika r hitung $>$ r tabel maka indikator dikatakan valid. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
PELATIHAN	ITEM 1	0,574	0,254	VALID
	ITEM 2	0,797	0,254	VALID
	ITEM 3	0,766	0,254	VALID
	ITEM 4	0,525	0,254	VALID
	ITEM 5	0,797	0,254	VALID
	ITEM 6	0,480	0,254	VALID
	ITEM 7	0,396	0,254	VALID
	ITEM 8	0,629	0,254	VALID
	ITEM 9	0,797	0,254	VALID
	ITEM 10	0,575	0,254	VALID
KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN	ITEM 1	0,762	0,254	VALID
	ITEM 2	0,638	0,254	VALID
	ITEM 3	0,700	0,254	VALID
	ITEM 4	0,609	0,254	VALID
	ITEM 5	0,418	0,254	VALID
	ITEM 6	0,584	0,254	VALID
KINERJA	ITEM 1	0,538	0,254	VALID
	ITEM 2	0,688	0,254	VALID
	ITEM 3	0,708	0,254	VALID
	ITEM 4	0,674	0,254	VALID
	ITEM 5	0,758	0,254	VALID

Sumber Data: Data Primer 2020

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Keputusan realibilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai *cronchbach's alpha* dengan nilai 0.6. Apabila

cronchbach's alpha > 0.6 maka variabel-variabel yang digunakan reliable atau konsisten, sebaliknya jika nilai *cronchbach's alpha* lebih kecil dari r tabel maka variabel-variabel yang digunakan dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten (Ghozali 2005). Berikut adalah hasil pengolahan data uji realibilitas dengan menggunakan SPSS 22.

Tabel 4.9 Uji Reabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,832	Reliabel
Kompetensi	0,673	Reliabel
Kinerja	0,698	Reliabel

Sumber Data: Data primer 2020

Berdasarkan tabel 4.9 uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dikatakan reliabel, artinya koesioner tersebut dapat digunakan lebih dari satu kali dan dapat diandalkan

4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya analisis regresi merupakan studi tentang ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), tujuannya untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rta variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Dalam penelitian ini analisis regresi linear bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (pelatihan dan kompetensi kewirausahaan) terhadap variabel dependen (kinerja UKM).

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan

Tabel 4.10 Regresi Linear

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3.342	1.640		2.038	0.046		
Pelatihan (X1)	0.234	0.077	0.446	3.058	0.003	0.359	2.786
Kompetensi Kewirausahaan (X2)	0.300	0.127	0.344	2.357	0.022	0.359	2.786

a. Dependent Variable: Kinerja UKM (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diketahui model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 3,342 + 0,234X1 + 0,300X2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,342 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja UKM yang dihasilkan sebesar 3,342..
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X1) yaitu 0,234. Hal ini berarti bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja UKM
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi Kewirausahaan (X2) yaitu sebesar 0,300. Hal ini berarti Komeptensi Kewirausahaan berpengaruh positif terhadap Kinerja UKM.

4. Hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel bebas atau independen yang paling berpengaruh adalah Kompetensi Kewirausahaan dengan nilai koefisien sebesar 0,300 sedangkan variabel yang berpengaruh paling rendah yaitu Pelatihan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,234. Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap minat berwirausaha.

4.4.4 Uji Parsial (T)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Dasar pengambilan keputusan untuk uji T adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $sig < 0,05$, atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai $sig > 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Adapun hasil dari pengujian parsial dengan menggunakan spss 22 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.342	1.640		2.038	0.046
Pelatihan (X1)	0.234	0.077	0.446	3.058	0.003
Kompetensi Kewirausahaan (X2)	0.300	0.127	0.344	2.357	0.022

a. Dependent Variable: Kinerja UKM (Y)

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1) = t (0,025 : 57) = 2.00247$$

Keterangan :

α = tingkat kepercayaan (0,05)

n= jumlah sampel

k = jumlah variabel independent

Berdasarkan tabel diatas, tampak bahwa hasil uji t variabel pelatihan dan kompetensi kewirausahaan. Hal tersebut didasarkan pada nilai signifikansi masing-masing variabel keduanya lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung pada masing-masing variabel yaitu untuk pelatihan (X1) adalah $3,058 > 2,002$, dan kompetensi kewirausahaan (X2) adalah $2,357 > 2,002$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kedua variabel tersebut yakni pelatihan dan kompetensi kewirausahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong Makassar.

4.4.5 Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang di gunakan adalah sebagai berikut :

1. Ho : Tidak ada pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kewirausahaan terhadap Kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong.
2. H1 : Adanya pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kewirausahaan terhadap Kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong.

Untuk lebih jelasnya akan di sajikan Hasil perhitungan uji F yang dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.12 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.472	2	47.736	36.839	.000 ^b
	Residual	73.861	57	1.296		
	Total	169.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja UKM (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kewirausahaan (X2), Pelatihan (X1)

$$F_{\text{tabel}} = F(k : n-k) = F(2 : 58) = 3,16$$

Keterangan :

k = jumlah variabel independent

n = jumlah sampel

Berdasarkan output di atas di ketahui nilai signifikan untuk pengaruh Pelatihan (X1) dan Kompetensi Kewirausahaan (X2) secara simultan terhadap Kinerja UKM (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai

F hitung sebesar $36,839 > F$ tabel $3,16$ sehingga dapat di simpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara Bersama-sama variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi Kewirausahaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong Makassar.

4.4.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut tabel di bawah ini :

Tabel 4.13 Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	0.564	0.549	1.13834	1.977

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kewirausahaan (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja UKM (Y)

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa koefisien Pelatihan (X1) dan Kompetensi Kewirausahaan (X2) terhadap Kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong $0,564$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi derajat pengaruh variabel-variabel independen dengan variabel dependen adalah sebesar $56,4\%$. Dengan kata lain, hal ini berarti besarnya sumbangan variabel independen (Pelatihan dan Kompetensi Kewirausahaan) terhadap variabel dependen adalah sebesar $56,4\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar $43,6\%$.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia Di Kelurahan Borong

Hasil analisis untuk variabel pelatihan menunjukkan bahwa nilai koefisien pelatihan bertanda positif yaitu sebesar 0,234 , t hitung sebesar 3,058 yang nilainya dibawah t tabel sebesar 2,002 dan nilai sig sebesar 0,003 lebih kecil dari 5% atau 0,05, dengan demikian terdapat pengaruh variabel pelatihan (X1) terhadap variabel kinerja UKM (Y).

Pelatihan merupakan sesuatu yang harus diberikan kepada sumber daya manusia dalam hal ini karyawan oleh Usaha Kecil Menengah (UKM) agar mengurangi ataupun menghilangkan kesalahan dalam bekerja. Pelatihan merupakan proses bertambahnya kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Rio Vicky Bolung, Silcyljeova Moniharapon dan Genita G. Lumintang (2018) menunjukkan bahwa variabel independen pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia Di Kelurahan Borong

Hasil analisis untuk variabel kompetensi kewirausahaan menunjukkan bahwa nilai koefisien kompetensi kewirausahaan bertanda positif yaitu sebesar 0,300, t hitung sebesar 2,357 yang nilainya diatas t tabel sebesar 2,002 dan nilai sig sebesar 0,022 lebih kecil dari 5% atau 0.05, dengan demikian terdapat pengaruh variabel kompetensi kewirausahaan (X2) terhadap variabel kinerja UKM (Y).

Kompetensi merupakan sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam usaha pencapaian organisasi yang harus dimiliki demi tujuan organisasi baik jangka pendek dan jangka panjang. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Elsa Nanda Utami, Hendrati Dwi Mulyaningsih (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi kewirausahaan berpengaruh terhadap kinerja UMKM peserta program PUSPA 2016. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui besarnya pengaruh variabel kompetensi kewirausahaan (X) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 61,7%. Sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pendampingan, motivasi, dan SDM.

4.5.3 Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia Di Kelurahan Borong

Adapun hasil penelitian yang di dapatkan berdasarkan uji F yaitu sebesar 36,839 dengan tingkat probabilitas $0.000 < 0.005$ sehingga variabel pelatihan (X1) dan kompetensi kewirausahaan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja UKM (Y).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi kewirausahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong Makassar. Besarnya pengaruh pelatihan dan kompetensi kewirausahaan bersama-sama terhadap kinerja UKM sebesar 0,564 atau 56,4% dipengaruhi oleh kedua variabel pelatihan dan kompetensi kewirausahaan sedangkan sisanya yaitu 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan dari hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa variabel kompetensi kewirausahaan memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap variabel kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia. Ini dapat dilihat nilai koefisien regresi kompetensi kewirausahaan(X2) sebesar 0,300 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh variabel pelatihan yang hanya 0,234.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan dan kompetensi kewirausahaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong Makassar, hal ini diperoleh dari hasil responden yang telah dianalisis menggunakan SPSS.
2. Variabel pelatihan dan kompetensi kewirausahaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di Kelurahan Borong Makassar hal ini diperoleh berdasarkan hasil responden yang telah dianalisis menggunakan SPSS.
3. Kinerja UKM Pengrajin Logam Mulia di kelurahan Borong Makassar lebih dominan dipengaruhi oleh variabel kompetensi kewirausahaan dibandingkan pelatihan, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai koefisien dari kompetensi kewirausahaan lebih tinggi dibandingkan dengan variabel pelatihan.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan pelatihan, disarankan agar pengrajin lebih sering mengikuti pelatihan yang telah disediakan oleh pemerintah. Bagi

pemerintah disarankan untuk mengadakan pelatihan yang lebih mengarah ke pelatihan teknik, pelatihan desain logam mulia agar desain yang mereka buat lebih bervariasi. Selain itu disarankan juga agar melakukan pelatihan agar bias menembus pasar internasional.

2. Berkaitan dengan kompetensi kewirausahaan, pengrajin sebaiknya lebih sering melatih kemampuannya dalam melakukan pekerjaan. Salah satu cara untuk mengembangkan kompetensi itu adalah memfokuskan diri terhadap pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti pengaruh dari variabel lain yang mempengaruhi kinerja UKM

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Amalya, Winanda.2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Sarung Tenun Behaestex Kediri. *Simki-Economic*. 2-6. 6 (1).
- Ardiana, I.D.K.R, I.A. Brahmayanti dan Subaedi. 2010. Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 42-55: 1 (12).
- Ataunur, Ilman dan Eny Ariyanto. 2015. Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Energy Tbk.*Telaah Bisnis*.135-150: 2 (6).
- Azmy Ahmad. 2015. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Career Ready Professional Di Universitas Tanri Abeng. *BINUS Business Review*. 220-232 : 2 (6).
- Bangun, Sentosa. 2016. Efektifitas Pendidikan Dan Pelatihan Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. Indogravure. *Jurnal Analisis Ekonomi Utama*. 57-68 :2 (10).
- Bolung, Rio Vicky, Silcyljeova Moniharapon, dan Genita G. Lumintang. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. 1838-1847 : 3 (6).
- Echdar, Saban. 2013. *Manajenen Entrepreneurship Kiat Sukses Menjadi Wirausaha*. Yogyakarta : Andi
- Fajar, Al Siti dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Unit Penenrbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Hal
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fizia, Nurul, dan M. Imam Muttaqijn. 2018.Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur. *Journal Dinamika UMT* . 59-70 : 1 (3).
- Hendrawan, Andi, Aneu Yulianeu, Hari Suchayawati, dan Indriyani. 2018. Pengembangan Kompetensi UMKM dengan Pembelajaran Organisasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*. 489-496 : 4 (1).

- Hertiawati, Neng, dan Ikeu Kania. 2014. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pelayanan Pengendalian Pencemaran Air Limbah Di Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*. 24-32 : 1 (5).
- Khurotin, Nurul, dan Tri Wulida Afrianty. 2018. Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 195-203 : 1 (64).
- Purwidiyanti, Wida, dan Tri Septin Muji Rahayu. 2015. Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Usaha Industri Kecil dan Menengah di Purwokerto Utara *Kinerja*. 149-159 : 1 (19).
- Rahayu, Fujia dan Hendry Cahyono. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*. 38-45 : 2(1).
- Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir Epigram. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardya Aktuaria Jakarta. *Epigram*. 13-20 : 1 (13).
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Utami, Elsa Nanda, dan Hendrati Dwi Mulyaningsih. 2017. Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja UMKM (Studi pada UMKM peserta program PUSPA 2016 yang diselenggarakan oleh Bank Indonesia). *e-Proceeding of Management*. 642-651 : 1 (4).
- Wijayanto, Juperdi dan Lucky O.H. Dotulong. 2017. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA* . 3048-3057 : 2 (5).
- Wahyudiati, Dinar. 2017. Pengaruh Aspek Keuangan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Desa Kasongan. *Skripsi*. 1-120.

INTERNET

- <https://bacapesan.com/2019/09/18/dinas-koperasi-dan-ukm-makassar-data-ulang-pelaku-ukm/>. Diakses tanggal 07 November 2019
- <https://makassarkota.go.id/disdag-kerjasama-dekranasda-kota-makassar-gelar-pelatihan-pengrajin-perak/> diakses tanggal 16 Desember 2019

LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia :

Jenjang Pendidikan :

Sangat Setuju (SS) = Diberi bobot/Skor 4

Setuju (S) = Diberi bobot/skor 3

Tidak Setuju (TS) = Diberi bobot/skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi bobot/skor 1

Pelatihan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	TS	STS	N
1	Saya selalu senang dan bersemangat untuk mengikuti setiap pelatihan					
2	Usaha ini mengalami peningkatan penjualan setelah saya mengikuti pelatihan					
3	Adanya peningkatan jumlah konsumen setelah saya mengikuti pelatihan					
4	Para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten					
5	Pendidikan instruktur benar-benar baik untuk melakukan pelatihan					

6	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis materi dan komponen pelatihan					
7	Materi atau kurikulum yang digunakan sesuai dengan tujuan dilakukannya pelatihan					
8	Sasaran pelatihan yang diikuti sangat sesuai dengan kriteria yang terinci dan terukur					
9	Pengetahuan saya tentang usaha ini bertambah setelah mengikuti pelatihan					
10	Produksi bertambah setelah mengikuti pelatihan					

Kompetensi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	TS	STS	N
11	Pendidikan sangat penting dalam usaha ini					
12	memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik					
13	selain pendidikan Kelancaran suatu usaha dipengaruhi oleh pengalaman					
14	Saya mampu memiliki keterampilan produksi yang baik					
15	Dalam mengelola usaha ini diperlukan sikap atau <i>attitude</i> yang baik					
16	yang paling penting dalam usaha ini adalah <i>skill</i> dan kesabaran					

Kinerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	TS	STS	N
17	Usaha ini mengalami peningkatan setiap bulan					
18	Keuntungan/atau laba usaha setiap bulan kadang mengalami					

	peningkatan dan penurunan					
19	Usaha ini memerlukan atau mendapatkan modal dari luar					
20	Tanggung jawab dalam usaha ini sangat besar					
21	Pekerjaan ini dapat dilakukan tanpa adanya kesalahan					

Lampiran Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pelatihan

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	66.7	66.7	66.7
	Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	58.3	58.3	58.3
	Sangat Setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	48.3	48.3	48.3
	Sangat Setuju	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	38	63.3	63.3	65.0
	Sangat Setuju	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	58.3	58.3	58.3
	Sangat Setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Setuju	41	68.3	68.3	71.7
	Sangat Setuju	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Setuju	40	66.7	66.7	70.0
	Sangat Setuju	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Setuju	37	61.7	61.7	66.7
	Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	58.3	58.3	58.3
	Sangat Setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Setuju	38	63.3	63.3	68.3
	Sangat Setuju	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompetensi Kewirausahaan

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	48.3	48.3	48.3
	Sangat Setuju	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	38	63.3	63.3	65.0
	Sangat Setuju	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	58.3	58.3	58.3
	Sangat Setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Setuju	38	63.3	63.3	68.3
	Sangat Setuju	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	45.0	45.0	45.0
	Sangat Setuju	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Setuju	30	50.0	50.0	55.0
	Sangat Setuju	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	45.0	45.0	45.0
	Sangat Setuju	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	48.3	48.3	48.3
	Sangat Setuju	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	48.3	48.3	48.3
	Sangat Setuju	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	38	63.3	63.3	65.0
	Sangat Setuju	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	58.3	58.3	58.3
	Sangat Setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 3 : Uji Validitas

Uji Validitas

Pelatihan

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_Pelatihan
X1.1	Pearson Correlation	1	.335**	.472**	0.163	.335**	0.140	0.184	.407**	.335**	.303*	.574**
	Sig. (2-tailed)		0.009	0.000	0.213	0.009	0.285	0.159	0.001	0.009	0.018	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.335**	1	.682**	.446**	1.000**	0.117	0.022	0.241	1.000**	.269*	.797**
	Sig. (2-tailed)	0.009		0.000	0.000	0.000	0.372	0.867	0.064	0.000	0.037	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.472**	.682**	1	.440**	.682**	0.149	-0.017	.377**	.682**	.413**	.766**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.256	0.895	0.003	0.000	0.001	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	0.163	.446**	.440**	1	.446**	0.000	-0.021	.260*	.446**	0.162	.525**
	Sig. (2-tailed)	0.213	0.000	0.000		0.000	1.000	0.871	0.045	0.000	0.217	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.335**	1.000**	.682**	.446**	1	0.117	0.022	0.241	1.000**	.269*	.797**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.000	0.000	0.000		0.372	0.867	0.064	0.000	0.037	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	0.140	0.117	0.149	0.000	0.117	1	.581**	.465**	0.117	.304*	.480**

	Sig. (2-tailed)	0.285	0.372	0.256	1.000	0.372		0.000	0.000	0.372	0.018	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	0.184	0.022	-0.017	-0.021	0.022	.581**	1	.382**	0.022	.283*	.396**
	Sig. (2-tailed)	0.159	0.867	0.895	0.871	0.867	0.000		0.003	0.867	0.028	0.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.407**	0.241	.377**	.260*	0.241	.465**	.382**	1	0.241	.304*	.629**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.064	0.003	0.045	0.064	0.000	0.003		0.064	0.018	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9	Pearson Correlation	.335**	1.000**	.682**	.446**	1.000**	0.117	0.022	0.241	1	.269*	.797**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.000	0.000	0.000	0.000	0.372	0.867	0.064		0.037	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.10	Pearson Correlation	.303*	.269*	.413**	0.162	.269*	.304*	.283*	.304*	.269*	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	0.018	0.037	0.001	0.217	0.037	0.018	0.028	0.018	0.037		0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_Pelatihan	Pearson Correlation	.574**	.797**	.766**	.525**	.797**	.480**	.396**	.629**	.797**	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Uji Validitas
Kompetensi Kewirausahaan

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_Kompetensi
X2.1	Pearson Correlation	1	.440**	.682*	.413**	0.131	0.206	.762**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.001	0.319	0.114	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.440**	1	.446*	0.162	0.066	.283*	.638**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.217	0.615	0.029	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.682**	.446**	1	.269*	0.085	0.174	.700**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.037	0.519	0.184	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.413**	0.162	.269*	1	0.136	0.242	.609**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.217	0.037		0.302	0.063	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	0.131	0.066	0.085	0.136	1	0.161	.418**
	Sig. (2-tailed)	0.319	0.615	0.519	0.302		0.219	0.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	0.206	.283*	0.174	0.242	0.161	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	0.114	0.029	0.184	0.063	0.219		0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60

Total_Kompetensi	Pearson Correlation	.762**	.638**	.700*	.609**	.418*	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

Uji Validitas

Kinerja UKM

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.533**	-0.003	0.133	0.153	.538**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.980	0.313	0.244	0.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.533**	1	.266*	0.242	.276*	.688**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.040	0.063	0.033	0.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	-0.003	.266*	1	.440**	.682**	.708**
	Sig. (2-tailed)	0.980	0.040		0.000	0.000	0.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	0.133	0.242	.440**	1	.446**	.674**
	Sig. (2-tailed)	0.313	0.063	0.000		0.000	0.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	0.153	.276*	.682**	.446**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	0.244	0.033	0.000	0.000		0.000
	N	60	60	60	60	60	60
Total_Kinerja	Pearson Correlation	.538**	.688**	.708**	.674**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	60	60	60	60	60	60

Lampiran Hasil Uji Reabilitas

Uji Reabilitas

Pelatihan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.832	10

Uji Reabilitas

Kompetensi Kewirausahaan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.673	6

Uji Realibilitas

Kinerja UKM

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	60	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.698	5

Lampiran Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.342	1.640		2.038	0.046		
	Pelatihan (X1)	0.234	0.077	0.446	3.058	0.003	0.359	2.786
	Kompetensi Kewirausahaan (X2)	0.300	0.127	0.344	2.357	0.022	0.359	2.786

a. Dependent Variable: Kinerja UKM (Y)

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.342	1.640		2.038	0.046
	Pelatihan (X1)	0.234	0.077	0.446	3.058	0.003
	Kompetensi Kewirausahaan (X2)	0.300	0.127	0.344	2.357	0.022

a. Dependent Variable: Kinerja UKM (Y)

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.472	2	47.736	36.839	.000 ^b
	Residual	73.861	57	1.296		
	Total	169.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja UKM (Y)
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kewirausahaan (X2), Pelatihan (X1)

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	0.564	0.549	1.13834	1.977
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kewirausahaan (X2), Pelatihan (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja UKM (Y)					

Lampiran Tabulasi Data Kuesioner

Tabulasi Data Kuesioner

NO	Pelatihan (X1)										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	33
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
7	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
9	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36
10	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	35
11	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	35
12	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
13	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
16	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	33
17	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
22	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
23	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	33
26	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	33
27	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	34
28	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
29	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37
30	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
31	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	36
32	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	34
36	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28

37	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
38	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	35
39	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
42	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
43	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
46	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
47	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
48	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
49	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34
50	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
51	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	35
52	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
57	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
58	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	35
59	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32
60	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33

NO	Kompetensi Kewirausahaan (X2)						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	4	3	3	4	4	4	22
2	4	3	4	3	4	3	21
3	4	3	3	4	3	4	21
4	3	3	3	3	4	3	19
5	3	2	3	3	4	3	18
6	3	3	3	4	3	3	19
7	4	3	4	4	4	4	23
8	3	3	3	3	3	4	19
9	4	4	4	4	4	3	23
10	4	4	4	2	4	4	22
11	4	3	4	3	3	3	20
12	3	3	3	3	4	3	19
13	3	4	3	3	4	3	20

14	3	3	3	3	3	4	19
15	4	4	3	4	3	4	22
16	4	4	3	3	4	4	22
17	4	3	4	3	3	3	20
18	3	3	3	3	3	4	19
19	3	3	3	3	3	3	18
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	3	4	23
22	4	3	4	4	3	3	21
23	3	3	3	4	4	3	20
24	3	3	3	3	4	4	20
25	3	3	4	3	4	4	21
26	4	3	4	3	3	3	20
27	4	4	4	3	4	4	23
28	4	3	3	4	4	3	21
29	4	4	4	3	3	4	22
30	4	3	3	3	3	2	18
31	4	3	4	4	4	3	22
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	3	3	2	3	3	17
34	3	3	3	3	4	3	19
35	4	4	4	3	4	4	23
36	3	3	3	3	3	3	18
37	4	4	4	3	3	4	22
38	4	4	4	3	4	3	22
39	4	3	3	3	4	3	20
40	3	3	3	3	4	2	18
41	3	3	3	3	4	3	19
42	3	3	3	3	4	4	20
43	4	4	4	4	3	4	23
44	3	3	3	3	3	3	18
45	3	3	3	3	3	3	18
46	4	4	4	4	4	4	24
47	3	3	3	3	3	3	18
48	3	4	3	3	4	4	21
49	4	3	3	3	4	4	21
50	4	3	4	4	4	4	23
51	4	4	4	3	4	3	22
52	3	4	3	3	3	3	19
53	3	3	3	2	3	2	16
54	4	4	4	4	4	3	23

55	3	3	3	3	3	4	19
56	3	3	3	3	4	4	20
57	4	4	4	4	3	3	22
58	3	3	4	3	3	3	19
59	3	3	3	4	4	4	21
60	3	4	3	3	3	3	19

NO	Kinerja UKM (Y)					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	3	3	18
2	4	3	4	3	4	18
3	3	4	4	3	3	17
4	3	3	3	3	3	15
5	4	3	3	2	3	15
6	3	3	3	3	3	15
7	3	3	4	3	4	17
8	4	4	3	3	3	17
9	3	3	4	4	4	18
10	4	4	4	4	4	20
11	3	3	4	3	4	17
12	3	3	3	3	3	15
13	4	4	3	4	3	18
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	4	4	3	17
16	3	3	4	4	3	17
17	4	4	4	3	4	19
18	3	3	3	3	3	15
19	4	4	3	3	3	17
20	4	4	4	4	4	20
21	3	3	4	4	4	18
22	3	4	4	3	4	18
23	4	4	3	3	3	17
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	4	16
26	4	4	4	3	4	19
27	3	4	4	4	4	19
28	4	4	4	3	3	18
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	4	3	3	16
31	4	3	4	3	4	18

32	4	4	4	4	4	20
33	3	3	3	3	3	15
34	4	4	3	3	3	17
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	3	3	3	17
37	3	4	4	4	4	19
38	4	4	4	4	4	20
39	3	3	4	3	3	16
40	3	3	3	3	3	15
41	4	4	3	3	3	17
42	3	3	3	3	3	15
43	4	4	4	4	4	20
44	4	3	3	3	3	16
45	3	4	3	3	3	16
46	4	4	4	4	4	20
47	4	3	3	3	3	16
48	4	3	3	4	3	17
49	3	4	4	3	3	17
50	4	4	4	3	4	19
51	4	4	4	4	4	20
52	4	3	3	4	3	17
53	4	4	3	3	3	17
54	4	4	4	4	4	20
55	4	3	3	3	3	16
56	3	3	3	3	3	15
57	3	3	4	4	4	18
58	4	4	3	3	4	18
59	3	3	3	3	3	15
60	4	4	3	4	3	18