



**Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Pegawai UKM
(studi kasus ayam geprek Bu Endang di Gresik)**

The Influence Of Hr Skills, Experience And Ability On Employee Performance SME(a case study of Mrs. Endang's geprek chicken in Gresik)

Anisa Pertiwi
162010200231

Dosen Pembimbing
Misti Hariasih, SE. MM.
NIDN: 706026305

Dosen Penguji
Dr. Vera Firdaus , S.Psi., MM
Herlinda Maya Kumala Sari, SE., MM

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Agustus, 2023**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan SDM terhadap Kinerja Pegawai UKM (studi kasus ayam geprek Bu Endang di Gresik)
Nama Mahasiswa : Anisa Pertiwi
NIM : 162010200231

Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing
Misti Hariasih, SE. M
NIDN. 706026305



Dosen Penguji 1
Dr. Fer Virdaus, S.Psi., MM
NIDN. 0715067304

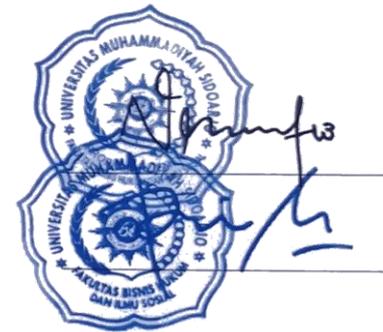


Dosen Penguji 2
Herlinda Maya Kumala Sari, SE., MM
NIDN. 0725109002



Disetujui oleh

Ketua Program Studi
Dr. Vera Firdaus S.Psi., M.M
NIDN. 0715067304



Dekan
Poppy Febriana, M.Med.Kom
NIDN. 0711028001

Tanggal Ujian
25 Agustus 2023

Tanggal Lulus
(Tanggal ditandatangani oleh dekan HH/BB/TT)

DAFTAR ISI

A. BAGIAN PENGESAHAN

1. Sampul	
2. Lembar Pengesahan	i
3. Daftar Isi	ii

B. BAGIAN ISI

1. Judul.....	1
2. Abstrak.....	1
3. Pendahuluan.....	1
4. Literatur Review	2
5. Metode Penelitian	3
6. Hasil dan Pembahasan	6
7. Ucapan Terima Kasih.....	12
8. Referensi	12

C. PERNYATAAN

1. Pernyataan publikasi ilmiah	14
2. pernyataan mengenai karya tulis ilmiah dan sumber informasi serta pelimpahan hak cipta.....	15

Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Pegawai UKM (studi kasus ayam geprek Bu Endang di Gresik)

The Influence Of Hr Skills, Experience And Ability On Employee Performance SME(a case study of Mrs. Endang's geprek chicken in Gresik)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai di ayam geprek Bu Endang di Gresik yang mampu atau tidak diberikan pengaruhnya dari Keterampilan, Pengalaman, serta Kemampuan SDM yang menjadi pengukurnya. Asosiatif kuantitatif digunakan sebagai metode dalam riset kali ini pegawai ayam geprek Bu Endang di Gresik digunakan sebagai lokasi riset berlangsung. Sehingga seluruh pegawai ayam geprek Bu Endang di Gresik dilibatkan dalam riset kali ini sebagai populasi. Serta teknik sampel yang digunakan ialah *Probability Sampling* yaitu memberikan kesempatan yang sama pada seluruh karyawan untuk ikut serta dalam aktivitas riset. Kuisisioner dalam riset ini dipergunakan dalam mengambil data yang ada di lapangan. Analisis regresi linier berganda dipercaya dalam melakukan analisis dalam riset ini. Kinerja pegawai ayam geprek Bu Endang di Gresik mampu diberikan pengaruh secara parsial oleh variabel bebas yang meliputi Keterampilan, Pengalaman, serta Kemampuan SDM yang dibuktikan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dalam riset ini, dimana hasilnya t hitung masing-masing variabel bebas tidak lebih kecil dari t tabel yaitu 1.673. Sedangkan R square menghasilkan nilai 0.642 dengan makna bahwa variabel independen memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,2% pada kinerja pegawai.

Kata kunci : Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan SDM, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the performance of employees in Mrs. Endang's geprek chicken in Gresik who are able or not to be given influence from Skills, Experience, as well as the ability of human resources to measure it. Associative Quantitative was used as a method in this research. This time the geprek chicken employee Mrs. Endang in Gresik was used as the research location. So that all employees of Mrs. Endang's geprek chicken in Gresik were involved in this research as a population. As well as the sample technique used is Probability Sampling, which provides equal opportunities for all employees to participate in research activities. The questionnaire in this research was used in collecting data in the field. Multiple linear regression analysis trusted in conducting the analysis in this research. The performance of Mrs. Endang's geprek chicken staff in Gresik was able to be partially influenced by the independent variables which includes proven HR Skills, Experience, and Capabilities by comparing t count with t table in this research, where the result is count of each independent variable is not smaller than t table, namely 1,673. While R square produces a value of 0.642 with the meaning that the independent variable has influence contribution of 64.2% on employee performance.

Keywords: Skills, Experience, HR Capabilities, Employee Performance

Pendahuluan

Usaha kecil dan menengah (UKM) ialah salah satu usaha yang dapat bertahan saat krisis ekonomi melanda negara. Jumlah usaha kecil dan menengah yang terus bertambah tentunya dapat membuka lapangan kerja. Namun UKM masih dianggap sebagai perusahaan yang lebih lemah. Di Indonesia, UKM memberikan kontribusi penting bagi perekonomian. Jenis usaha ini dilakukan oleh perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang dari perusahaan besar. Menurut UU Usaha Mikro dan UKM No. 20 Tahun 2008, usaha kecil didefinisikan sebagai sektor ekonomi produktif yang mandiri. Perekonomian suatu negara tergantung pada upaya rakyatnya serta adanya dukungan pemerintah akan sangat penting bagi UKM untuk berkembang menjadi usaha besar. Usaha mikro adalah perusahaan yang omset tahunannya kurang dari 300 juta euro dan jumlah karyawannya kurang dari 20 orang. Padahal usaha kecil adalah perusahaan dengan omzet 300 hingga 2,5 miliar per tahun. Jumlah karyawan perusahaan menengah adalah 30-100 orang. Kemudian omzet perusahaan menengah adalah 2,5 hingga 50 miliar per tahun[1].

Diantara sekian banyak usaha kecil dan menengah, terdapat banyak sekali usaha yang dijalankan dan salah satunya usaha kuliner. Salah satu usaha kuliner yang saat ini sedang ramai peminat ialah olahan ayam, salah satunya adalah olahan ayam geprek. Ayam geprek adalah ayam yang digoreng dengan tepung, ditumbuk atau ditekan dengan palu, kemudian dicampur atau dilumuri dengan sambal. Membuat ayam geprek sendiri sangat sederhana dan cepat serta bahan yang tidak terlalu banyak. Dalam hal ini, Ibu Endang adalah salah satu dari sekian banyak SDM yang mengelola sebuah UKM yang memproduksi masakan ayam geprek. Berawal dari membantu keuangan keluarga, Bu Endang memutuskan untuk membuka usaha ayam (UKM) di bidang kuliner olahan ayam. Dari situlah bisnis saluran geprek Bu Endang saat ini berkembang pesat. Pemilihan daging ayam yang segar, rasa yang enak, pelayanan yang ramah dan tepat waktu, harga yang terjangkau, kebersihan makanan, keterampilan dalam pengolahan, pengalaman dalam memasak dan kemampuan SDM juga sangat mempengaruhi hasil kinerja UKM,

sehingga usaha Endang memiliki banyak peminat dan pelanggan. Kinerja UKM dapat ditentukan berdasarkan kinerja sumber daya manusia.

Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif maupun kuantitatif yang dapat dicapai seorang pegawai dengan memenuhi tugas serta tanggung jawab sebagai pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Jadi, skor UKM adalah tingkat pencapaian UKM selama periode waktu tertentu. Efisiensi UKM dapat dilihat dari kegiatan pemasaran yang diterapkan. Oleh karena itu, efisiensi pemasaran merupakan bagian penting dari kegiatan UKM secara umum dan merupakan penerapan strategi. Kinerja UKM dapat dicapai dengan adanya keterampilan, pengalaman serta kemampuan SDM yang mumpuni sehingga akan menghasilkan usaha yang maksimal. Dimensi kinerja karyawan terbagi menjadi lima antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif [2].

Keterampilan adalah pengetahuan yang diberikan kepada orang, kemampuan orang untuk mengembangkan keterampilannya tidak mudah, mereka harus belajar, belajar untuk menjadi lebih terampil. Keterampilan adalah pengetahuan yang ada di luar diri seseorang dan harus dipelajari secara mendalam saat mengembangkan keterampilan seseorang. Keterampilannya banyak dan beragam dan dapat dipelajari tidak hanya untuk menambah pengetahuan, tetapi juga dapat digunakan sebagai sumber inspirasi bagi orang-orang yang ingin memikirkannya. Keterampilan adalah keterampilan terkait tugas seperti keterampilan komputer atau komunikasi yang jelas untuk mencapai tujuan dan tugas kelompok. Pengalaman memungkinkan seseorang untuk mengetahui, dan hasil dari mengetahui itulah yang kemudian disebut pengetahuan [3].

Pengalaman kerja merupakan suatu proses dimana pengetahuan tentang pekerjaan dibuat berkat partisipasi dalam pelaksanaan tugas seseorang. Sumber daya manusia secara keseluruhan diartikan sebagai kemampuan seseorang atau individu, organisasi (institusi) atau sistem untuk melaksanakan tugas atau mandatnya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien[4].

Kemampuan adalah salah satu unsur yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman [5]. Permasalahan pada UKM Ayam Geprek Bu Endang di Gresik adalah kinerja yang tidak konsisten. Hal tersebut dikatakan langsung oleh pengusaha di daerah tersebut, yang mengakibatkan jumlah pendapatan naik turun setiap bulannya. Untuk mengatasi kinerja UKM yang baik, UKM tentu membutuhkan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya dalam bidang kewirausahaan, pengalaman dan kapasitas tenaga perlu dilakukan agar usaha yang dijalankan dapat berkembang secara optimal.

Ayam geprek Bu Endang dengan pendiri Bu Endang sudah memulai usaha pada tahun 2018 sampai saat ini. Dengan keterampilan Bu Endang dalam memasak, memberikan ide – ide kreatif dan inovasi dalam pengolahannya, serta pengalaman Bu Endang yang pernah bekerja memasak di luar negeri serta yayasan non muslim di Surabaya menjadikan Bu Endang memiliki pengalaman memasak yang mumpuni, juga kemampuan Bu Endang dalam pengolahan dengan cepat dan tanggap dengan keinginan pelanggan menjadikan usaha kuliner Bu Endang berkembang pesat. Semakin berkembangnya usaha Bu Endang dengan bertambahnya peminat membuat Bu Endang sedikit demi sedikit merekrut beberapa pegawai untuk membantunya dalam usaha kuliner ayam geprek, bukan hanya ayam geprek akan tetapi ada beberapa olahan lain yang Bu Endang buat seperti ayam rica – rica, nasi kuning, panggang ayam, tumpengan, nasi kotak dan masih banyak lagi.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian [6] menunjukkan hasil bahwa secara parsial keterampilan berpengaruh negatif tidak signifikan. Sedangkan dalam kesimpulan penelitian [7] keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel pengalaman, hasil penelitian terdahulu [8] secara parsial menunjukkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan dalam penelitian [9] secara parsial pengalaman hasilnya positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Kemampuan SDM ini dalam penelitian terdahulu yang diteliti [10] bahwa kemampuan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan dalam penelitian [11] secara parsial kemampuan SDM hasilnya positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu ini menjadi celah untuk dikembangkan pada penelitian ini dengan metode kuantitatif dan SPSS sebagai alat uji analisis, sehingga diketahui besarnya kontribusi variabel keterampilan, pengalaman dan kemampuan SDM terhadap kinerja pegawai.

Maka dari uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji mendalam dengan bentuk penelitian berjudul “pengaruh keterampilan, pengalaman dan kemampuan SDM terhadap kinerja pegawai ayam geprek Bu Endang.

Rumusan Masalah

Apakah keterampilan, pengalaman dan kemampuan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai ayam geprek Bu Endang di Gresik?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh keterampilan, pengalaman dan kemampuan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai ayam geprek Bu Endang di Gresik?

Kategori SDGs:

Penelitian yang berjudul “ pengaruh keterampilan, pengalaman dan kemampuan SDM terhadap kinerja pegawai (studi kasus ayam geprek Bu Endang di Gresik) “ Sesuai dengan kategori SDG’s artikel ilmiah ini menggunakan SDG’s poin ke 8 yakni meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Untuk mencapai kemajuan yang berkelanjutan, ciptakan masyarakat yang damai dan inklusif di mana semua orang memiliki akses ke keadilan dan membangun lembaga yang efisien, akuntabel, dan inklusif di semua tingkat dan kalangan.

Literatur Review

a. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan manusia dalam menggunakan pikiran, ide serta kreatifitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna. Menurut Boehm, P dan Hofman [12], menyatakan ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur keterampilan, yaitu:

1. Komunikasi, proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain
2. Kreativitas, kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik yang benar-benar merupakan hal baru atau sesuatu ide baru
3. Teknologi Komunikasi dan Informasi (TIK), keterampilan untuk menggunakan teknologi sebagai alat manajemen dan mengatur data
4. Pemecahan permasalahan, memahami tantangan dalam bekerja untuk menemukan solusi yang efektif
5. Keterampilan organisasi, kemampuan yang dapat membantumu menggunakan waktu, sumber daya, hingga energi secara efisien untuk menyelesaikan tugas.
6. Proaktif, sikap seseorang yang mampu menentukan pilihan dan keputusan secara tegas
7. Kerja tim, keterampilan untuk berinteraksi secara efektif dengan kelompok
8. Keterampilan beradaptasi, mampu merespons perubahan dengan cepat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

b. Pengalaman

Pengalaman kerja adalah cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya, hal itu dapat juga sebagai tolak ukur seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih serta terampil dalam melaksanakan pekerjaan yang dilaksanakannya. Menurut Muhibbang dalam [13] ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja, pengetahuan tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan tehnik pekerjaan.

c. Kemampuan SDM

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut Adapun beberapa indikator kemampuan menurut Blanchard dan Hersey dalam Syardianto [14] indikator-indikator kemampuan, yakni:

1. Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
2. Kemampuan konseptual, dengan sub-sub indikator memahami kebijakan organisasi, memahami tujuan organisasi, memahami target organisasi.
3. Kemampuan sosial, dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

d. Kinerja Pegawai

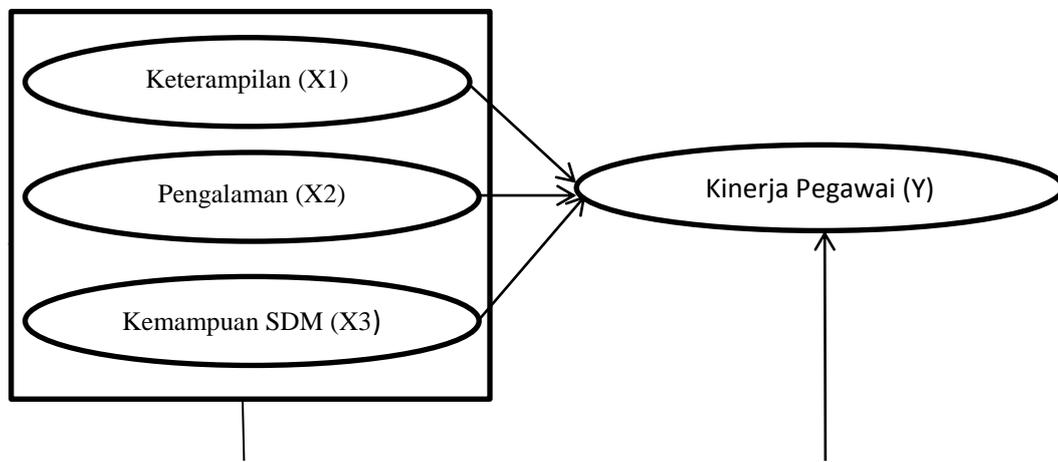
Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Menurut Robbins [15] menyatakan beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja, yaitu :

1. Kualitas, Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya
5. Kemandirin, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang mana meliputi keterampilan (X1), pengalaman (X2), dan kemampuan SDM (X3) sebagai variabel bebas / independen, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai ayam geprek Bu Endang di Gresik. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 60. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probably sampling* dengan *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak dari populasi karena populasi dianggap homogen. Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik skala likert, yaitu yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dalam penelitian ini sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini berupa penyebaran kuisioner pada seluruh pegawai ayam geprek Bu Endang. Setelah data selesai dikumpulkan kemudian dilakukan uji menggunakan aplikasi software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).



Hipotesis

H₁: Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan dari keterampilan terhadap kinerja pegawai

H₂: Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan dari pengalaman terhadap kinerja pegawai

H₃: Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan dari kemampuan SDM terhadap kinerja pegawai

H₄: Keterampilan, pengalaman dan kemampuan SDM berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai

Definisi Operasional

Definisi operasional ditujukan untuk penafsiran variabel dalam penelitian secara lebih spesifik yang mana untuk memudahkan dalam pengukuran. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi keterampilan (X1), pengalaman (X2), kemampuan SDM (X3) sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai (Y).

a) Keterampilan (X1)

Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena

kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan. Menurut Boahin, P dan Hofman [12], menyatakan ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur keterampilan, yaitu:

1. Komunikasi, proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain
2. Kreativitas, kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik yang benar-benar merupakan hal baru atau sesuatu ide baru
3. Teknologi Komunikasi dan Informasi (TIK), keterampilan untuk menggunakan teknologi sebagai alat manajemen dan mengatur data
4. Pemecahan permasalahan, memahami tantangan dalam bekerja untuk menemukan solusi yang efektif
5. Keterampilan organisasi, kemampuan yang dapat membantumu menggunakan waktu, sumber daya, hingga energi secara efisien untuk menyelesaikan tugas.
6. Proaktif, sikap seseorang yang mampu menentukan pilihan dan keputusan secara tegas
7. Kerja tim, keterampilan untuk berinteraksi secara efektif dengan kelompok
8. Keterampilan beradaptasi, mampu merespons perubahan dengan cepat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

b) Pengalaman (X2)

Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Pengalaman merupakan hal yang penting di dalam suatu perusahaan. Muhibbang dalam penelitian [13] ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja, pengetahuan tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan tehnik pekerjaan.

c) Kemampuan SDM (X3)

Kemampuan atau ability merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan (abilities) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Maksud dari kemampuan atau abilities ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Adapun beberapa indikator kemampuan menurut Blanchard dan Hersey [14] indikator-indikator kemampuan, yakni:

1. Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
2. Kemampuan konseptual, dengan sub-sub indikator memahami kebijakan organisasi, memahami tujuan organisasi, memahami target organisasi.
3. Kemampuan sosial, dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

d) Kinerja pegawai (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang individu dan dapat diselesaikan dengan tugas individu tersebut didalam perusahaan dan pada suatu periode tertentu, dan akan dihubungkan dengan ukuran nilai atau standard dari perusahaan yang individu bekerja. Menurut Robbins [15] menyatakan beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja, yaitu :

1. Kualitas, Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Pembahasan dan Hasil

Berdasarkan hasil tanggapan responden sebanyak 60 responden, maka dapat direkapitulasikan mengenai pengaruh keterampilan (X1), pengalaman (X2), kemampuan SDM (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) ayam geprek Bu Endang di Gresik yang disajikan pada table berikut:

Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	
Laki – laki	9	15.0	valid
Perempuan	51	85.0	
Total	60	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa sampel responden penelitian ini sebanyak 9 orang (15%) merupakan laki-laki, sedangkan sebanyak 51 orang (85%) merupakan perempuan. Maka dalam penelitian ini mayoritas responden merupakan perempuan.

Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	
<25	12	2.0	valid
26-30	9	15.0	
31-35	8	13.3	
36-40	9	15.0	
>41	22	36.7	
Total	60	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa sampel responden penelitian berdasarkan usia diantaranya bahwa ada sebanyak 12 orang memiliki rentang usia <25 tahun (20%), sedangkan rentang usia 26-30 tahun ada sebanyak 9 orang (15%), sedangkan usia 31-35 tahun ada sebanyak 8 orang (13,3%), sedangkan usia 36-40 tahun ada sebanyak 9 orang (15%) dan sisanya memiliki rentang usia >41 tahun sebanyak 22 orang (36,7%). Maka dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki rentang usia >41 tahun.

Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pendidikan

Pendidikan terakhir

	Frequency	Percent	
SD	3	5.0	valid
SMP	10	16.7	
SMA	47	78.3	
Total	60	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa sampel responden penelitian ini dengan jenjang pendidikan SMA yakni 47 orang (78,3%), jenjang pendidikan terakhir SMP yakni sebanyak 10 orang (16,7%), dan jenjang pendidikan terakhir SD sebanyak 3 orang (5%). Maka dapat terlihat bahwa mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur, valid mengacu pada kemampuan item untuk mendukung struktur dalam perangkat. Penggunaan uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya suatu penelitian.

Variabel	Item	R Hitung	R hitung	Keterangan
----------	------	----------	----------	------------

X1 Keterampilan	X1.1	,618	0,254	Valid
	X1.2	,570	0,254	Valid
	X1.3	,691	0,254	Valid
	X1.4	,698	0,254	Valid
	X1.5	,673	0,254	Valid
	X1.6	,667	0,254	Valid
	X1.7	,834	0,254	Valid
	X1.8	,783	0,254	Valid
X2 Pengalaman	X2.1	,698	0,254	Valid
	X2.2	,692	0,254	Valid
	X2.3	,715	0,254	Valid
	X2.4	,698	0,254	Valid
	X2.5	,677	0,254	Valid
	X2.6	,641	0,254	Valid
X3 Kemampuan SDM	X3.1	,752	0,254	Valid
	X3.2	,779	0,254	Valid
	X3.3	,668	0,254	Valid
	X3.4	,682	0,254	Valid
	X3.5	,692	0,254	Valid
	X3.6	,809	0,254	Valid
Y1 Kinerja pegawai	Y.1	,777	0,254	Valid
	Y.2	,695	0,254	Valid
	Y.3	,573	0,254	Valid
	Y.4	,775	0,254	Valid
	Y.5	,617	0,254	Valid
	Y.6	,739	0,254	Valid

Berdasarkan tabel pada variabel diatas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan yang ada pada kuesioner dikatakan valid, karena setiap butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* atau r hitung lebih dari 0,254 ($r > 0,254$) dan juga nilai signifikansi (*Sig. 2 tailed*) kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan jika penelitian ini dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya, semua variable lulus dalam uji validitas.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas memiliki fungsi untuk memberikan hasil pengukuran data yang dapat dipercaya oleh optimalisasi alat ukur, sehingga data tersebut dapat dinyatakan reliabel atau terpercaya. Instrument yang valid artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur data adalah valid

VARIABEL	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Keterampilan X1	0,838		Reliabel
Pengalaman X2	0,771		Reliabel
Kemampuan SDM X3	0,825	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai Y	0,769		Reliabel

Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* (α) $> 0,70$. Dari tabel diatas, terlihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,70$, artinya seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau terpercaya.

Uji Asumsi Klasik

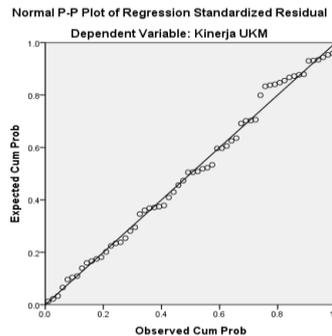
Uji Normalitas

Pendistribusian data normal atau mendekati normal merupakan model regresi yang baik. Pengujian dilakukan melalui uji *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu melihat perbandingan dari hasil angka signifikan dari *Kolmogorov-Smirnov test* dengan angka signifikan yaitu $\alpha = 0,05$.

Unstandardized Residual	
N	60
Test Statistic	,090
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200

Dalam penelitian ini, untuk menguji normalitas residual, peneliti menggunakan uji statistic non-parametik *Kolmogorov Smirnov (K-S)*. Dari data output SPSS di atas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar

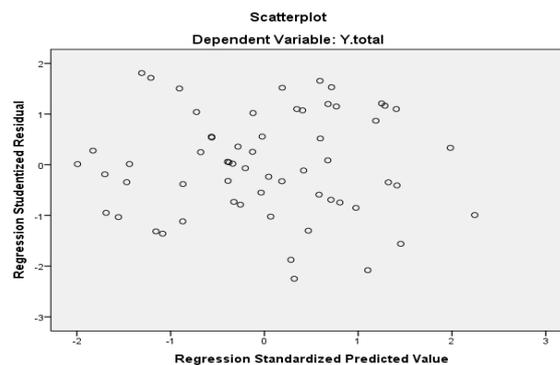
0,200 lebih besar dari 0,05, bahwa data berdistribusi normal. Agar lebih terlihat normal atau tidaknya dapat menggunakan *plot of regression standardized residual* dan dinyatakan berdistribusi normal apabila sebaran data membentuk titik yang mendekati garis diagonal.



Berdasarkan gambar diatas penelitian ini menunjukkan bahwa garis grafik normal *probability plot* yang menyatakan jika sebaran data tersebut harus terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka hasil yang didapat memenuhi syarat sehingga data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Heteroskedastisitas

Dasar analisis jika terdapat pola seperti titik yang membentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar dan kemudian menyempit) dapat dikatakan jika telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang teratur, serta titik menyebar secara keseluruhan pada angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertical, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar secara acak dan tidak memiliki pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik tidak akan terjadi korelasi antar variabel bebas. Pengujian Multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan Multikolinieritas yaitu nilai tolerance kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0.10, maka dapat dikatakan terbebas dari Multikolinieritas.

Model	. Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Constant		
Keterampilan X1	0.236	1,016
Pengalaman X2	0.233	1,020
Kemampuan SDM X3	0.318	1,009

Berdasarkan uji Multikolinieritas yang dilakukan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas pada penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin-Watson*. Adapun standart yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai yang didapatkan dari *Durbin-Watson* dibawah 5.

Durbin-Watson
2.171

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil data analisis yang telah diperoleh dengan nilai *Durbin-Watson* yaitu sebesar 2.171. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk memprediksi keadaan (naik turunnya) suatu variabel terikat, apabila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan lainnya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel bebas minimal 2”.

Model	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient	
		Std.Error	Beta
(Constant)	2,914	4,385	
Keterampilan X1	0,236	0,082	0,321
Pengalaman X2	0,233	0,116	0,226
Kemampuan SDM X3	0.318	0,338	0,105

Dari hasil uji regresi linier berganda diatas dapat disusun persamaan matematis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2.941 + 0,236 X_1 + 0,233 X_2 + 0,318 X_3$$

Nilai dari persamaan diatas dapat kita interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 2.941 menunjukkan bahwa jika variable keterampilan, pengalaman dan kemampuan SDM adalah 0 (nol) maka variable kinerja UKM sebesar 2.941
2. keterampilan (X1) = 0,236, menunjukkan besar nilai koefisien regresi untuk variable keterampilan yaitu 0,236.
3. pengalaman (X2) = 0,233 menunjukkan besar nilai koefisien regresi untuk variable keterampilan yaitu 0,233.
4. kemampuan SDM (X3) = 0,318 menunjukkan besar nilai koefisien regresi untuk variable keterampilan yaitu 0,318.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji hipotesis merupakan cara menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variable penjelas atau bebas secara individual menjelaskan variasi variable terikat. Salah satu untuk melakukan uji t (parsial) adalah dengan membandingkan nilai statistic dengan tabel t. uji apakah masing – masing variable independen (bebas) berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (terikat).

Model	T	Sig.	Kesimpulan
keterampilan X1	2.871	.006	Berpengaruh
pengalaman X2	2.011	.049	Berpengaruh
kemampuan SDM X3	3.033	.004	Berpengaruh

Melihat hasil dari tabel diatas jika tingkat signifikan <0,05 maka dapat dipastikan berpengaruh signifikan secara parsial atas Kepuasan Pelanggan

- a. Pada variabel keterampilan (X1) nilai sig. 0.006 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya keterampilan (X₁) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja pegawai (Y).
- b. Pada variabel pengalaman (X2) nilai sig. 0.049 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya variabel pengalaman (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- c. Pada variabel kemampuan SDM (X3) nilai sig. 0.004 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya variabel kemampuan SDM (X3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh variabel independen mampu menjelaskan variasi – variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu atau antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen lemah, sedangkan jika nilai R^2 mendekati 1 maka dapat dikatakan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen kuat.

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	0.801	0.642	2.171

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai table R *Square* diperoleh 0,642 atau (64,2%). Sehingga pada nilai table R *Square* menunjukkan pengaruh variable tersebut menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variable bebas dan variable terikat memiliki 64,2%, sedangkan sisanya disebabkan oleh variable – variable lain.

Pembahasan

Pengaruh Keterampilan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ayam geprek Bu Endang di Gresik

Dari hasil uji penelitian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa keterampilan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan jawaban kuisisioner yang mendapatkan rata – rata positif dari responden dengan pernyataan “saya bisa berkomunikasi dengan baik” hal itu menunjukkan bahwa berkomunikasi dengan baik menjadikan pegawai mampu berkomunikasi dengan yang lain untuk menjalin kerjasama yang baik untuk memperlancar pekerjaan yang dikerjakan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai [16]. Maka penelitian ini mendukung penelitian yang saat ini sedang peneliti kerjakan.

Pengaruh Pengalaman (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ayam geprek Bu Endang di Gresik

Dari hasil uji penelitian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengalaman (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan jawaban kuisisioner yang mendapatkan rata – rata positif dari responden dengan pernyataan “saya adalah orang yang memahami informasi serta tanggung jawab untuk mencapai tugas dn pekerjaan yang diberikan”. Penelitian ini sama dengan penelitin [17] yang menjelaskan bahwa penglaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini dikatkan mampu untuk mendukung penelitin yang saat ini sedang diteliti oleh penulis.

Pengaruh kemampuan SDM (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ayam geprek Bu Endang di Gresik

Dari hasil uji penelitian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kemampuan SDM (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan jawaban kuisisioner yang mendapatkan rata – rata positif dari responden dengan pernyataan “saya dapat memahami tugas atau pekerjaan yang diberikan serta saya memhami tujuan dari pekerjaan sertatarget pekerjaan”. Penelitian ini sama dengan penelitin [18] yang menjelaskan bahwa kemampuan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini dikatkan mampu untuk mendukung penelitin yang saat ini sedang diteliti oleh penulis.

Pengaruh keterampilan (X1), Pengalaman (X2), Kemampuan SDM (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan, menunjukkan bahwa hipotesis H4 diterima. Artinya, variabel independen yang meliputi X1 keterampilan, X2 pengalaman, dan X3 kemampuan SDM memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap variabel dependen Y Kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat disimpulkan, keterampilan, Pengalaman dan kemampuan SDM berpengaruh secara bersamaan, dapat meningkatkan Kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini didukung dengan jawaban kuisisioner yang mendapatkan rata – rata positif dari responden dengan pernyataan “saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat serta saya dapat bekerj dengan efektif” dan juga didukung dari jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [9], sehingga penelitian ini dikatakan mampu untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang diteliti oleh penulis.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh keterampilan, pengalaman dan kemampuan SDM terhadap Kinerja pegawai dengan teknik pengumpulan data menggunakan sebar kuesioner kepada 60 responden yang merupakan pegawai ayam geprek Bu Endang, disimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap

Kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai. Kemampuan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan SDM berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai. Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan SDM berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai.

Referensi

- [1] Suci, Y. R. (2017). Perkembangan UMKM (Usaha mikro kecil dan menengah) di Indonesia. *jurnal ilmiah cano ekonomos*, 6(1), 51-58. [2]
- [2] Riani, L. F., & Sutrisno, N. (2022). Pengaruh Keterampilan dan kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nadira Hijab Di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 7(02).
- [3] Sari, V. N., Sari, M. W., & Apriyan, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 99-106.
- [4] KURNIASARI, N. (2022). *PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN CV. KAYU MAS SURABAYA* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- [5] Helpi, H., Adil, A., & Suardi, A. (2023). Analisis Kemampuan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Sdm Pada Umkm Meubel Di Kabupaten Luwu Utara Kecamatan Malangke Barat (Desa Cenning). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 510-520.
- [6] Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- [7] Liana, Y., & Pudjiastuti, R. W. (2022). Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Terhadap Kinerja PADA UMKM Marshalia Embroidery. *Bulletin of Management and Business*, 3(1), 248-252.
- [8] Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142-153.
- [9] Sholeh, B., Wahono, B., & Rahman, F. (2020). PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN, DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada UKM Mebel Di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjaran, Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(12).
- [10] Setiawan, A. H. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. *Agora*, 5(20)
- [11] Widiastuti, E. (2019). Peningkatan Pengetahuan, Ketrampilan dan Kemampuan Sumber Daya Manusia sebagai Strategi Keberlangsungan Usaha pada UMKM Batik di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21(1).
- [12] Boahin, P., & Hofman, A. (2013). A disciplinary perspective of competency-based training on the acquisition of employability skills. *Journal of Vocational Education & Training*, 65(3), 385-401.
- [13] Hidayat, A. (2019). *PENGARUH STRES KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI UNIT USAHA OPHIR PASAMAN BARAT* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- [14] Anggara, R. (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- [15] Stephen P. Robbins dan Timothy a. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta : Salemba Empat, 2008), 57
- [16] Megantoro, D. (2015). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus di Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta). *Universitas PGRI Yogyakarta*.
- [17] Fatimah, S., & Wajidi, M. F. (2021). *Analisis Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM (Studi kasus pada UMKM Sapu Ijuk Desa Manggis 2021)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- [18] Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan sdm terhadap kinerja umkm mebel di kelurahan sebani kota pasuruan. *Jurnal E*