

Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM), Pengalaman Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (Studi Kasus Pada Rumah Makan Malioboro di Kota Solo)

Muh. Abdul Norrochman

Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

*Email correspondence: abdulnur023@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze and prove the influence of human resource capabilities, work experience and skills on the performance of micro small medium enterprises (MSMEs). This type of research is quantitative research with descriptive analysis. The sampling used in this research had a population of no more than 100 respondents, so the author took 100% of the employee population, namely 60 respondents. The data collection technique uses a questionnaire which is processed using SPSS version 23. The data analysis method used is descriptive statistical tests, validity tests and reliability tests. Hypothesis testing uses multiple linear regression analysis. The research results show that the validity and reliability tests are declared valid and reliable. Meanwhile, in partial hypothesis testing (t-test), each variable has a positive and significant effect on the performance of micro small medium enterprises (MSMEs). Simultaneously (F-test) results obtained a significance value of $0,000 < 0,05$ and an F_{count} value of $16,695 > F_{table} 2,769431$, so it can be concluded that together they have an effect on the dependent variable. The correlation coefficient of determination (R^2) is $0,444$, which means that human resource capabilities, work experience and skills have a proportion of influence on the performance of micro, small medium enterprises (MSMEs) of $44,4\%$, while the remaining $55,6\%$ is influenced by other variables that do not exist in the linear regression model.

Keywords: Ability, Skills, Performance of Micro Small Medium Enterprises, Work Experience, Human Resources.

Citation suggestions: Norrochman, M. A. (2024). Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM), Pengalaman Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (Studi Kasus Pada Rumah Makan Malioboro di Kota Solo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 3(01), 64-73. doi: -

DOI: -

1. PENDAHULUAN

Di dalam sebuah perusahaan, manusia adalah elemen kunci yang tidak bisa diabaikan. Tanpanya, perusahaan tidak akan mampu beroperasi secara efektif atau mencapai tujuan yang ditetapkan. Di dalam perusahaan, terdapat berbagai bidang yang memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda. Mengembangkan, melatih, merekrut, dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka adalah komponen manajemen sumber daya manusia yang paling utama. Dengan adanya kompetensi ini, manajer dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain melakukan proses rekrutmen, bagian sumber daya manusia juga memiliki tanggung jawab penting dalam mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang tinggi.

Menurut Agustian (2018), kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawabnya dengan menggunakan keterampilan pengetahuannya yang sesuai dan didukung secara kuat oleh etos kerja yang relevan dengan tugas tersebut disebut kompetensi. Kompetensi juga mencerminkan ciri keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh pribadi manusia, yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tanggung jawab atau pekerjaan mereka dengan maksimal dan memperbaiki standar kualitas profesional di tempat kerja mereka. Menurut Rahmat (2019), kompetensi adalah sifat yang dimiliki seseorang yang memungkinkan mereka untuk berkinerja dengan baik atau lebih baik di tempat kerja tertentu.

Menurut Bernardin dan Russell (dalam Devyan, 2022), kompetensi dapat dinyatakan dengan singkatan KASOC yang merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lainnya. Salah satu masalah yang sering dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia merupakan hasil dari kurangnya keselarasan antara kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan mengurangi efektivitas dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Keterampilan mencerminkan kemahiran seseorang yang ditunjukkan melalui kecakapan dan ketangkasnya dalam menjalankan tugas-tugas tertentu. Keterampilan dapat tercermin dalam tindakan spesifik yang ditunjukkan atau dalam sifat di mana keterampilan itu diterapkan. Dengan dasar pemahaman yang telah diuraikan, peneliti merumuskan judul penelitian sebagai berikut **“Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (Studi Kasus Pada Rumah Makan Malioboro Di Kota Solo)”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kemampuan Sumber Daya Manusia

Secara umum, Ansory (2018) menjelaskan bahwa mereka yang bekerja untuk suatu organisasi, seperti perusahaan atau lembaga, dianggap sebagai sumber daya manusia dan memerlukan pelatihan dan peningkatan. Manajemen sumber daya manusia adalah disiplin atau pendekatan yang bertujuan untuk mengelola individu secara efektif dan efisien, dengan tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Prinsip dasar manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan bahwa setiap karyawan adalah manusia dengan kebutuhan, aspirasi, dan keunikan mereka sendiri, dan bahwa mereka bukan hanya sumber daya atau mesin yang dapat digunakan untuk kepentingan bisnis.

Kemampuan, menurut Mitrani (2016) dan Spencer (2017), adalah sifat dasar yang dimiliki seseorang dan terkait dengan mencapai kinerja yang baik atau unggul dalam situasi atau pekerjaan tertentu. Menurut Amstrong (2014) terdapat beberapa indikator kemampuan yaitu:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
- b. Keterampilan (*Skill*)
- c. Pengalaman Kerja (*Work experiance*)

2.2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah aktivitas pekerjaan yang telah dialami atau dilakukan oleh seseorang di masa lalu. Pengalaman kerja di semua jenis pekerjaan memiliki nilai penting karena pengalaman dianggap sebagai pengajar terbaik dalam berbagai aspek pembelajaran. Menurut Rofi (dalam Sholeh, 2020), Pengalaman kerja seseorang sangat memengaruhi kemampuan dan keterampilannya. Pengalaman dalam berbagai kegiatan penting karena dianggap sebagai guru terbaik untuk pembelajaran.

Pengalaman memiliki kemampuan untuk memengaruhi tingkah laku organisasi, yang sering kali disebut sebagai peluang belajar. Pengalaman yang diperoleh dari lingkungan kerja dapat membantu seseorang dalam membuat keputusan yang lebih cepat dan akurat (Muhibbin, 2018). Menurut Handoko (2018) indikator dari pengalaman kerja yaitu:

- a. Latar belakang
- b. Bakat dan minat
- c. Sikap dan kebutuhan
- d. Kemampuan

2.3. Keterampilan

Keterampilan mencakup kemampuan individu untuk menerapkan konsep-konsep dalam konteks pekerjaan dan untuk menggabungkan kreativitas dalam proses mengubah, melaksanakan, dan menciptakan sesuatu agar lebih bermakna dan memberikan nilai tambah. Dengan demikian, hasil kerja dapat menghasilkan nilai tambah yang signifikan. Menurut Lian (dalam Rahman, 2020), keterampilan mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan aktivitas atau tugas-tugas tertentu dengan tingkat keahlian yang sesuai. Kemampuan ini melibatkan penguasaan atas teknik, pengetahuan, dan pengalaman yang relevan dalam konteks pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan.

Tingkat keterampilan karyawan merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Gordon (2017) menjelaskan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dengan mudah. Sementara itu, Dunnette (2016) mendefinisikan keterampilan sebagai kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang telah dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman kerja sebelumnya. Menurut Mangkunegaran (2013) indikator keterampilan yaitu:

- a. Persepsi
- b. Pengendalian diri
- c. Melaksanakan tanggung jawab kolektif
- d. Melaksanakan tanggung jawab individu

2.4. Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

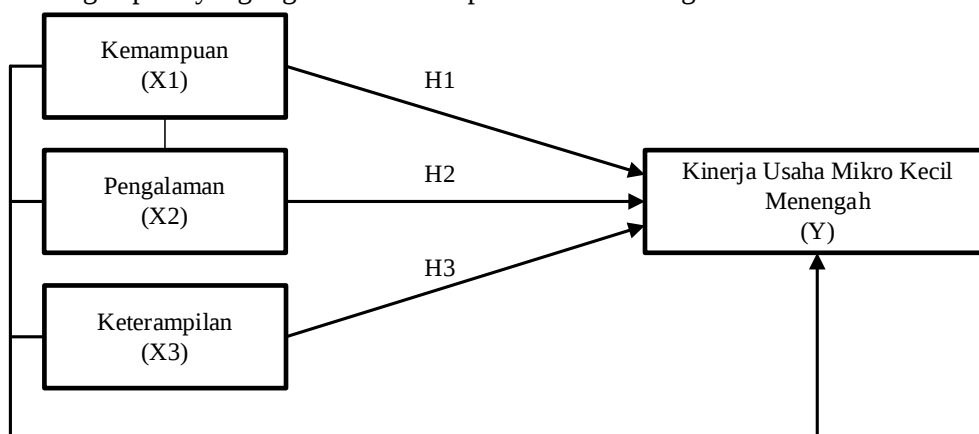
Menurut Rudjito (2019), Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) sangat penting bagi ekonomi Indonesia karena mereka berkontribusi pada penciptaan lapangan kerja dan jumlah usaha yang mereka wakili. UMKM tidak hanya menjadi tulang punggung ekonomi tetapi juga menjadi pilar yang mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan memberikan distribusi pendapatan atau penghasilan yang lebih merata.

Bisnis kecil dan menengah atau UMKM memberikan kontribusi yang signifikan kepada perekonomian masyarakat. Sebagai penyedia berbagai barang dan jasa, penyedia pelatihan, meningkatkan nilai tambah produk lokal, meningkatkan pemerataan pendapatan, dan meningkatkan kualitas hidup, dia bertanggung jawab untuk mendorong penyerapan tenaga kerja. Berikut ini beberapa indikator kinerja UMKM menurut (Musran Minuzu, 2015) yaitu:

- a. Pertumbuhan penjualan
- b. Pertumbuhan modal
- c. Penambahan tenaga kerja
- d. Pertumbuhan pasar dan pemasaran
- e. Pertumbuhan keuntungan

2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir adalah suatu model atau representasi konseptual yang menggambarkan hubungan antara berbagai variabel. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa kerangka pikir adalah Model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berinteraksi dengan berbagai elemen yang telah diidentifikasi sebagai isu krusial. Berikut adalah kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis adalah jawaban awal terhadap pertanyaan-pertanyaan masalah penelitian. Jawaban tersebut masih bersifat sementara karena didasarkan pada teori yang ada. Hipotesis dibangun berdasarkan kerangka pikir yang telah merumuskan jawaban terhadap masalah yang ada, dan kemudian diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan, sesuai dengan teori yang ada.

- a. Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah

Karena sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam kegiatan operasional sehari-hari serta strategi jangka panjang perusahaan, kinerja usaha mikro, kecil, dan menengah atau UMKM sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka. SDM yang terampil, terlatih, dan ahli dalam berbagai bidang, mulai dari manajemen hingga keterampilan teknis, dapat meningkatkan efisiensi operasional, mendorong inovasi, dan membina hubungan yang kuat dengan pelanggan. Kemampuan seseorang adalah kemampuan mereka untuk menyelesaikan berbagai tugas di tempat kerja. Berdasarkan penelitian Widiastuti (2019), hasilnya menunjukkan bahwa kemampuan memengaruhi kinerja bisnis mikro kecil menengah. Namun, menurut penelitian Ramadhani (2014), temuannya menunjukkan bahwa kemampuan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja usaha mikro kecil menengah atau UMKM.

H1: Kemampuan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha mikro kecil menengah.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah

Pengalaman kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja usaha mikro kecil dan menengah atau UMKM karena pengalaman tersebut membentuk pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang berharga dalam mengelola operasi bisnis. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang luas di industri atau bidang terkait cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang proses bisnis, kebutuhan pasar, dan cara mengatasi tantangan yang mungkin timbul. Mereka mampu mengambil keputusan yang lebih tepat, menyelesaikan masalah dengan lebih efisien, dan memberikan kontribusi yang lebih berarti terhadap pertumbuhan perusahaan. Dalam analisis Safii (2019), Tran (2013), dan Zainol (2018), ditemukan bahwa terdapat korelasi positif antara kualitas pengalaman kerja dan kinerja UMKM, yang mengindikasikan bahwa tingkat pengalaman kerja terkait dengan tingkat keberhasilan UMKM. Namun, beberapa studi lain, seperti Dimov (2017) dan Mubarik (2016), menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM.

H2: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha mikro kecil menengah.

c. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah

Keterampilan memiliki peran yang paling penting dalam menentukan kinerja usaha mikro kecil dan menengah atau UMKM, karena keterampilan yang sesuai dan relevan memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efisiensi dan keunggulan. Ketika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau proyek tersebut, mereka dapat memainkan peran yang signifikan dan efektif dalam mencapai tujuan usaha, seperti keterampilan teknis, manajerial, dan interpersonal, biasanya mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap operasi bisnis dan pencapaian tujuan perusahaan. Keterampilan-keterampilan ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja UMKM; tanpanya, UMKM akan kesulitan dalam menjalankan dan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penelitian Khairunisa (2021) keterampilan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja UMKM. Namun, menurut Mufida (2020), keterampilan di UMKM belum mampu memengaruhi kinerja UMKM, mengindikasikan adanya perbedaan dalam penilaian dampak keterampilan terhadap kinerja UMKM.

H3: Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha mikro kecil menengah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis analisis deskriptif, bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang fenomena yang diteliti. Teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data dalam proses penelitian menggunakan kuesioner. Populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menghasilkan kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari sekitar 60 hingga 70 pekerja (responden) di rumah makan Malioboro di Kota Solo. Keseluruhan populasi biasanya diambil sebagai sampel jika populasinya kurang dari 100 orang, namun, jika populasinya lebih dari 100 orang, kira-kira 10 – 15 persen atau 20 – 25 persen dari populasi tersebut dapat diambil sebagai sampel. Dalam konteks penelitian ini, karena jumlah populasi tidak melebihi 100 responden, peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel, yaitu 60 karyawan UMKM di rumah makan Malioboro Solo.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kemampuan SDM (X1)	X1.1	0,816	0,2542	Valid
	X1.2	0,858	0,2542	Valid
	X1.3	0,814	0,2542	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,636	0,2542	Valid
	X2.2	0,728	0,2542	Valid
	X2.3	0,707	0,2542	Valid
	X2.4	0,686	0,2542	Valid
Keterampilan (X3)	X3.1	0,747	0,2542	Valid
	X3.2	0,705	0,2542	Valid
	X3.3	0,720	0,2542	Valid
	X3.4	0,621	0,2542	Valid
UMKM (Y)	Y1	0,868	0,2542	Valid
	Y2	0,938	0,2542	Valid
	Y3	0,879	0,2542	Valid
	Y4	0,866	0,2542	Valid
	Y5	0,877	0,2542	Valid

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Uji validitas adalah prosedur yang digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Nilai yang dihitung r_{hitung} dan nilai dalam tabel r_{tabel} dibandingkan untuk mengukur validitas pengujian ini. Untuk uji ini, derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus $df = N - 2$, di mana N adalah jumlah sampel yaitu 60, maka $df = 60 - 2$ atau $df = 58$, dan dengan tingkat signifikansi α 0,05 (untuk uji dua arah), nilai r_{tabel} adalah 0,2542. Berdasarkan tabel di atas karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kemampuan SDM, pengalaman kerja, keterampilan, dan UMKM dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Hitung <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kemampuan SDM (X1)	0,772 > 0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,622 > 0,60	Reliabel
Keterampilan (X3)	0,644 > 0,60	Reliabel
UMKM (Y)	0,928 > 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Reliabilitas berarti keandalan pengukuran variabel melalui pertanyaan kuesioner. Nilai *cronbach's alpha* (α) dan tingkat signifikansi sebelumnya dibandingkan untuk menguji reliabilitas. Tingkat signifikansi uji reliabilitas adalah 0,60. Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16.92
	Std. Deviation	2.486
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.107

	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.176 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Based on 100000 sampled tables with starting seed 303130861.		

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Uji Normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan sebagai alat untuk memeriksa normalitas data, dan ini merupakan salah satu langkah penting dalam memastikan keabsahan asumsi klasik dalam analisis statistik. Nilai residual dianggap terdistribusi secara normal dalam model regresi yang baik. Berdasarkan tabel diatas hasil dari uji *Kolmogrov-Smirnov* yang memiliki nilai signifikansi *Monte Carlo Sig* 0,176 lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dianggap berdistribusi normal, yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi uji asumsi klasik.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1 (Constant)	47.774	3.750		12.740	.000	
X1_KemampuanSDM	-.668	.137	-.480	-4.874	.000	.972
X2_PengalamanKerja	-.578	.142	-.409	-4.073	.000	.935
X3_Keterampilan	-.505	.154	-.326	-3.278	.002	.955

a. Dependent Variable: Y_KinerjaUMKM

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi berganda memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Berdasarkan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF setiap variabel juga menunjukkan kurang dari 10,0. Maka, dapat disimpulkan variabel kemampuan SDM, pengalaman kerja, dan keterampilan dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi diantara variabel independen (X).

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.88463
Cases < Test Value	30
Cases >= Test Value	30
Total Cases	60
Number of Runs	32
Z	.260
Asymp. Sig. (2-tailed)	.795

a. Median

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Autokorelasi mengacu pada fakta bahwa ada korelasi antara hal-hal yang diamati dalam suatu rangkaian data. Uji *Run-Test* dapat digunakan untuk menguji apakah ada autokorelasi dalam model regresi. Berdasarkan tabel diatas nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,795 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi autokorelasi atau lolos uji autokorelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.295	2.826		-.812	.420		
X1_KemampuanSDM	.187	.103	.238	1.807	.076	.972	1.029
X2_PengalamanKerja	.072	.107	.091	.678	.501	.935	1.069
X3_Keterampilan	.033	.116	.038	.284	.778	.955	1.047

a. Dependent Variable: ABSRESID

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varian residual model berbeda antara pengamat. Berdasarkan tabel diatas hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* menunjukkan nilai signifikansi variabel kemampuan SDM, pengalaman kerja, dan keterampilan lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan tidak ada heteroskedastisitas pada masing-masing variabel, yang menunjukkan bahwa variasi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.774	3.750		12.740	.000
X1_KemampuanSDM	-.668	.137	-.480	-4.874	.000
X2_PengalamanKerja	-.578	.142	-.409	-4.073	.000
X3_Keterampilan	-.505	.154	-.326	-3.278	.002

a. Dependent Variable: Y_KinerjaUMKM

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Uji regresi linear berganda adalah model matematis yang menunjukkan hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen atau variabel bebas. Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 47.774 + (-0,668) X_1 + (-0,578) X_2 + (-0,505) X_3 + e$$

Dapat diinterpretasikan dari hasil uji analisis regresi linier berganda yaitu:

- Konstanta memiliki nilai positif sebesar 47,774, mengindikasikan adanya hubungan searah antara variabel X (independen) dan variabel Y (dependen). Ini berarti bahwa jika semua variabel X (independen) tetap atau tidak mengalami perubahan, nilai variabel Y atau UMKM akan tetap sebesar 47,774.
- Koefisien regresi untuk variabel kemampuan SDM (X1) menunjukkan nilai negatif, yakni -0,668. Artinya, jika variabel kemampuan SDM mengalami peningkatan sebesar 1%, variabel UMKM akan mengalami penurunan sebesar 0,668, dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja (X2) bernilai negatif yaitu sebesar -0,578. Hal tersebut memberikan arti jika variabel pengalaman kerja mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel UMKM akan mengalami penurunan sebesar 0,578, dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel keterampilan (X3) bernilai negatif yaitu sebesar -0,505. Hal tersebut memberikan arti jika variabel keterampilan mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel UMKM akan mengalami penurunan sebesar 0,505, dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	47.774	3.750		12.740	.000
X1_KemampuanSDM	-.668	.137	-.480	-4.874	.000
X2_PengalamanKerja	-.578	.142	-.409	-4.073	.000
X3_Keterampilan	-.505	.154	-.326	-3.278	.002

a. Dependent Variable: Y_UMKM

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Tujuan dari pemeriksaan ini adalah untuk mengetahui apakah variabel terikat (UMKM) secara parsial dipengaruhi oleh masing-masing variabel bebas (keterampilan, pengalaman kerja, dan kemampuan sumber daya manusia). Untuk mengevaluasi pengaruh secara parsial, nilai probabilitas t_{hitung} dibandingkan dengan taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui Nilai Sig t= 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kemampuan SDM, pengalaman kerja, dan keterampilan manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.423	3	114.474	16.695	.000 ^b
	Residual	383.977	56	6.857		
	Total	727.400	59			

a. Dependent Variable: Y_UMKM

b. Predictors: (Constant), X3_Keterampilan, X1_KemampuanSDM, X2_PengalamanKerja

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Uji-F dikenal sebagai uji simultan, bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (dependen) pada tingkat signifikansi 0,05 (5%). Dari tabel di atas uji F dapat diketahui nilai perhitungan *Degree of freedom* (df_1) = k-1 atau 4-1=3, dan nilai perhitungan df_2 = n-k atau 60-4=56. Dari hasil tersebut maka F_{hitung} 16.695 > F_{tabel} 2,769431, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak digunakan dan variabel bebas (kemampuan sumber daya manusia, pengalaman kerja dan keterampilan) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja usaha mikro kecil menengah).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	Sig. F Change
1	.687 ^a	.472	.444	2.619	.472	16.695	3	.000

a. Predictors: (Constant), X3_Keterampilan, X1_KemampuanSDM, X2_PengalamanKerja

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Tujuan dari penggunaan uji koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar persentase varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Ketika nilai R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sebagai penduga variabel dependen menjadi lebih akurat. Berdasarkan tabel diatas nilai adjusted R-square menunjukkan 0,444 artinya kemampuan SDM, pengalaman kerja, dan keterampilan memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja usaha mikro kecil menengah (UMKM) sebesar 44,4%, sedangkan sisanya 55,6% (100%-44,4%) dipengaruhi variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

4.2. Pembahasan

a. Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah

Berdasarkan hasil analisis uji t, Ada bukti bahwa variabel kemampuan SDM (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja usaha mikro kecil menengah (UMKM), dengan nilai signifikansi t sebesar

0,000 yang lebih rendah dari nilai ambang signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan SDM secara parsial memengaruhi kinerja UMKM secara signifikan. Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khairunisa, Rahmi Widyanti, dan Prihatini Ade Mayvita (2021). Temuan dari penelitian mereka menegaskan bahwa kemampuan sumber daya manusia dalam berbagai bidang seperti berusaha, manajemen usaha, pengolahan barang, dan distribusi produk memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan dan kompetensi SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan dan pertumbuhan UMKM. Dengan demikian, pengembangan kemampuan SDM dalam berbagai aspek bisnis dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan daya saing UMKM.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah Rumah Makan Malioboro Solo

Berdasarkan analisis uji t, telah ditemukan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai t yang dihitung, dengan nilai $\text{Sig } t = 0,000 < 0,05$, seperti yang ditunjukkan dalam tabel sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja UMKM di rumah makan Malioboro Solo secara parsial dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Dengan demikian, Temuan menunjukkan bahwa jumlah variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja UMKM di rumah makan Malioboro Solo. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja karyawan, semakin mahir mereka dalam menyelesaikan tugas. Studi sebelumnya oleh Wirawan, Bagia, dan Susila (2019) membahas dampak pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, studi tersebut menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja UMKM. Hasil penelitian itu juga sejalan dengan temuan penelitian ini.

c. Handling Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah Rumah Makan Malioboro Solo

Berdasarkan hasil analisis uji t, Sesuai dengan nilai dalam tabel, variabel keterampilan (X3) memiliki nilai $\text{Sig } t = 0,002 < 0,05$. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja usaha mikro kecil menengah (UMKM) dipengaruhi secara signifikan oleh keterampilan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa keterampilan sangat penting untuk keberlangsungan bisnis. Keterampilan mencakup keterampilan dalam bidang manual, verbal, dan konseptual yang relevan dengan pekerjaan atau tanggung jawab tertentu. Dalam konteks operasional rumah makan Malioboro atau penjualan makanan, pemilik usaha perlu memiliki keterampilan dalam mengolah bahan makanan dan melayani pelanggan. Hasil penelitian sebelumnya konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhasanah (2019), yang melihat bagaimana keterampilan berdampak pada produktivitas kerja nelayan di Kampung Bugis, Kota Tanjung Pinang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja secara parsial memengaruhi produktivitas kerja nelayan di Kampung Bugis.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, hasil penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja bisnis mikro kecil menengah dapat ditarik kesimpulan berikut ini:

- a. Menurut analisis uji t, kemampuan sumber daya manusia (SDM) (X1) dari tabel analisis menghasilkan nilai $\text{Sig } t = 0,000$, yang sama dengan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan SDM secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bisnis mikro, kecil, dan menengah di rumah makan Malioboro Solo.
- b. Berdasarkan hasil analisis uji t, terungkap bahwa variabel pengalaman kerja (X2) dari tabel tersebut memiliki nilai $\text{Sig } t = 0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial memengaruhi kinerja usaha mikro kecil menengah (UMKM). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja secara signifikan memengaruhi kinerja bisnis dan menengah.
- c. Berdasarkan analisis uji-t, variabel keterampilan (X3) dari tabel menunjukkan bahwa nilai $\text{Sig } t = 0,022$ sama dengan 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa keterampilan secara parsial mempengaruhi kinerja bisnis kecil

dan menengah di Rumah Makan Malioboro Solo. Ini mengindikasikan bahwa tingkat keterampilan karyawan berkontribusi secara positif terhadap kinerja usaha mereka.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran atau rekomendasi yang peneliti ajukan kepada pihak UMKM agar selalu memperhatikan aspek pengetahuan seperti latar belakang dan pendidikan karyawan, bersama dengan keterampilan dan sikap mereka. Dengan begitu, kinerja rumah makan Malioboro Solo, sebagai UMKM, dapat dipertahankan dengan baik. Terdapat beragam faktor yang turut memengaruhi kinerja usaha mikro kecil menengah pada rumah makan Malioboro, termasuk komitmen organisasi, budaya perusahaan, inovasi, dan sejumlah faktor lainnya. Oleh karena itu, UMKM juga perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut yang berpotensi memengaruhi kinerja usaha mereka. Untuk UMKM rumah makan Malioboro Solo diharapkan dapat memberikan perhatian lebih terhadap kemampuan sumber daya manusia, pengalaman kerja dan keterampilan guna keberlangsungan usahanya. Selain itu terdapat saran bagi penelitian selanjutnya yaitu agar mempertimbangkan untuk memasukkan variabel tambahan yang memengaruhi kinerja usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), seperti tingkat pengetahuan, masa kerja, inovasi, dan lainnya. Diharapkan bahwa ini akan memberikan pemahaman yang lebih luas tentang apa yang memengaruhi kinerja UMKM. Disarankan agar penelitian mempertimbangkan penggunaan perusahaan lain sebagai subjek penelitian karena sampel yang terbatas pada rumah makan Malioboro Solo mungkin tidak mencukupi untuk analisis yang komprehensif. Untuk penelitian mendatang, penambahan jumlah responden bisa menjadi langkah yang bermanfaat dalam memperdalam pemahaman tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y

6. REFERENSI

- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2).
- Aini, W. N., Nasution, U. C., & Pujianto, A. (2019). Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Keberhasilan Usaha Kecil Dan Menengah. *Jurnal Dinamika Administrasi Bisnis*, 5(1).
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Indomedia Pustaka.
- Khairunisa, K. (2021). Peran Keterampilan dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Di Kelurahan Pekapuran Laut (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mitrani, et.al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Pustaka Utama Graffiti.
- Muhibbin, S. (2018). Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru. Bandung:Remaja Rosda Karya.
- Musran. (2020). Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil (UMK) di Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas Hasanuddin. Vol.7 No.1. Hal 54-71*.
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121-132.
- Rudjito. (2018). Strategi Pengembangan UMKM Berbasis Sinergi Bisnis. Semarang: Universitas Diponegoro
- Setiawan, A. (2020). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- 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). *E-Jrm: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(12).
- Spencer. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan sdm terhadap kinerja umkm mebel di kelurahan sebanu kota pasuruan. *Jurnal Ema*, 5(1), 29-37.
- 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).