BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi adalah hal yang sangat penting dalam suatu negara, terutama dalam meningkatkan pendapatan ekonomi dan meningkatkan kesejateraan rakyatnya. Ketika terjadi krisis ekonomi, hanya sektor UMKM dan UMKM yang bertahan dari kolapnya ekonomi, sementara sektor yang lebih besar justru tumbang oleh krisis. Krisis ini telah mengakibatkan kedudukan posisi pelaku sektor ekonomi berubah.

Usaha kecil di Indonesia di kelompokkan menjadi dua kategori, yakni sektor manufaktur dan sektor jasa. Terdapat pula penggolongan kedalam sektor formal dan informal. Ada banyak ragam jenis usaha kecil yang bisa dilakukan oleh wirausahawan, seperti usaha manufaktur yang bisa mengubah input dasar menjadi produk yang bisa dijual, usaha dagan yang menjual produk kepada konsumen dan usaha jasa yang menghasilkan jasa, bukan menghasilkan produk atau barang untuk konsumen.

Usaha kecil adalah usaha yang dilakukan oleh perseorangan atau badan hukum yang menjalankan kegiatan dalam bidang ekonomi yang dilakukan secara sederhana dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan atau dengan katalain usaha kecil

merupakan usaha yang dibangun dalam skala kecil, modal kecil serta cakupan pasar kecil.

Perkembangan industri saat ini mendapat tantangan yang semakin besar akibat semakin besarnya dampak globalisasi, disinilah peran penting dari Usaha Mikro dan Menengah (UMKM) dalam meningkatkan perekonomian nasional. Perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) pada saat ini mengalami peningkatan yang pesat dan menjadi kelompok pelaku ekonomi terbesar dalam perekonomian Indonesia, serta telah diatur secara hukum melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang usaha Mikro Kecil dan Menengah.

Pada saat ini sangat penting kehadiran UMKM dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pada negara yang berpendapatan rendah UMKM berkontribusi 31% dari lapangan pekerjaan dan 15% dai GDP negara tersebut, pada negara yang berpendapatan menengah UMKM berkontribusi 55% dari lapangan pekerjaan dan 40% dari GDP, dan pada negara yang berpendapatan tinggi UMKM berkontribusi 65% dari lapangan pekerjaan dan 50% dari GDP, itu artinya bahwa UMKM merupakan roda penggerak perekonomian suatu Negara.

Usaha Kecil Menengah memiliki peran penting bagi perekonomian Indonesia dari segi unit usaha dan penyerapan tenaga kerjanya. Usaha kecil menengah mampu bertahan

saatterjadi krisis yang melanda Indonesia, jumlah unit usaha dan tenaga kerja yang diserap lebih besar dibandingkan dengan industri skala besar maupun sedang.

Usaha kecil juga dapat membantu mengelolah sumber daya alam yang ada di setiap daerah. Hal ini berkontribusi besar terhadap pendapatan daerah maupun pendepatan negara Indonesia. Juga agar kita dapat mengetahui berapa besar keuntugan yang diperoleh apabila kita membuka sebuah usaha kecil, dan kita dapat mengetahui cara mengelola usaha kecil yang baik.

Dalam meningkatkan sebuah usaha sangat diperlukan keterampilan dan kemampuan demi menunjang keberhasilan usah yang dijalani. Disini sumber daya manusia yang berkualitaslah yang akan membantu usaha agar lebih berkembang dan mencapi tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kemampuan dapat juga meningkatkan pelayanan yang lebih baik kepada konsumen karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting kepada konsumen karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting.

Kemampuan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga

menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa *skill* adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan (Tommy Suprapto, 2009 : 135).

Keterampilan adalah suatu ilmu yang diberikan kepada manusia, kemampuan manusia dalam mengembangkan keterampilan yang dipunyai memang tidak mudah, perlu mempelajari, perlu menggali agar lebih terampil.

Penilitian yang dilakukan oleh Ghasani Kartika Dewi (2012)dengan judul “pengaruh Keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) usaha kecil menengah (UKM) terhadap kinerja usaha kecil (UKM) gerabah”.Hasil penilitian menunjukan bahwa variabel keterampilan, kemampuan, memiliki pengaruh singnifikan terhadap kinerja. Variabel pengetahuan memiliki pengaruh sebesar 0,428 atau 42,8% dan yang memiliki pengaruh terkecil adalah keterampilan sebesar 25%.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Megantoro (2015) yang berjudul “pengaruh keterampilan, pengalaman, kemampuan sumber daya manusia terhadap usaha kecil menengah”. Berdasarkah hasil penilitian menunjukan bahwa semua variabel keterampilan, pengelaman memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel pengalaman memiliki pengaruh sebesar 19,6%

dan yang memiliki pengaruh terkecil adalah kemampuan sebesar 12,3%.

Mengingat pentingnya keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia pada usaha kecil. Hal inilah yang membuat peniliti ingin mengetahui lebih lajut apakah keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia memiliki peran besar dalam berkembangnya usaha kecil.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada beberapa usaha kecil di Kota Parepare diperoleh informasi yang menggambarkan bahwa salah satu faktor yang sangat menentukan kinerja usaha kecil yaitu kualitas sumber daya manusianya.Hal itu dikarenakan pada umumnya usaha kecil di Kota Parepare dalam menjalankan aktivitas bisnisnya masih belum terlalu menggunakan teknologi sehingga masih sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya, dengan keterampilan dan kemampuan yang baik akan dapat menunjang dalam menjalankan aktivitas usaha kecil dalam rangka menghasilkan keuntungan. Oleh karena itu keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia erat kaitannya dengan kinerja usaha kecil di Kota Parepare.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis tertarik melakukan penilitian dengan judul “Pengaruh Keterampilan, Kemampuan, dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Kecil di Kota Parepare”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan sebelumnya,penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha kecil di Kota Parepare?
2. Apakah kemampuan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha kecil di Kota Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian serta rumusan masalah yang telah dikemukakan,maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerjausaha kecil di Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil di Kota Parepare.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat dipetik dari penelitian ini adadalah sebagai berikut

1.

Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dan membandingkan pengetahuan yang diteliti dengan kenyatan dan nyata.

2. Bagi peneliti yang akan datang

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitianya dan dapat dijadikan refrensi serta informasi bagi yang membaca.

3. Bagi Universitas

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah refrensi bagi perpustakaan yang nantinya dapat dijadikan refrensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

4. Bagi Pelaku UMKM

   Hasil penilitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan untuk pertimbangan kepada para pelaku UMKM, yang berkaitan dengan keterampilan, kemampuan, sumber daya manusia agar dapat mengembangkan kinerja usahanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Keterampilan

Ketermpilan adalah suatu ilmu yang diberikan kepada manusia,kemampuan manusia dalam mengembangkan keterampilan yang dipunyai memang tidak mudah, perlu mempelajari, perlu menggali agar lebih terampil. Keterampilan merupakan ilmu yang secara lahiriah ada dalam diri manusia dan perlu dipelajari secara mendalam dengan mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

keterampilan identik dengan kata kecekatan. Orang yang dikatakan terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.akan tetapi,apabila orang tersebut mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaanya dengan cepat akan tetapi hasilnya tidak sesuai atau salah maka orang tersebut bukanlah orang yang disebut dengan terampil.

Davis Gordon (1999:55) Keterampilan adalah kemampuan untuk mengeoperasikan pekerjaan secara ,udah dan cermat.

.Robbins (2000: 494) Keterampilan dibagi menjadi 4 kategori sebagai berikut:

a. Basic Literacy Skill

Adalah suatu keahlian dasar yang dimiliki oleh setiap orang seperti menulis, membaca, mendengarkan, maupun kemampuan dalam berhitung.

b. Techinical Skill

Adalah suatu keahlian yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti menggunakan computer,memperbaiki handphone,dan lain sebagainya.

c. Interpersonal Skill

Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi antar sesama, seperti mengemukakan pendapat dan bekerja secara dalam tim

d. Problem Solving

Keahlian seseorang dalam memecahkan masalahnya dengan menggunakan logikanya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas,dapat kita ambil kesimpulan bahwa keterampilan merupakan suatu bentuk kemampuan yang mempergunakan pikiran dan perbuatan dalam menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu dengan efektif dan efisien.

2.Kemampuan

Kemampuan seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya.yang dimaksud kemampuan atau

abilities ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang iaperoleh sejak lahir,belajar,dan dari pengalaman.

Stephen P.Robbins (2013:46) kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.Seluruh kemampuan seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat factor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Soelaiman (2015:112) kemampuan adalah sifat yang dibawah lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu.

Robert Kreitner (2015:185) kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkait dengan kemampuan maksimum fisik mental seseorang.

Mc Shane dan Glinow dalam Buyung (2017:37) kemampuan adalah kecerdasan-kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas.

3.Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasikan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian, balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi..

Sonny Sumarsono (2013:14) menyatakan memiliki dua arti yang berbeda diantaranya adalah: SDM merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. dengan kata lain sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Masih terkait dengan hal yang pertama, pengertian SDM yang kedua adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut.mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengankata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup.

M.T.E.Hariandja (2012:22) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain

modal usaha. oleh karenanya,SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Hasibuan (2013:244) sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang .yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. berdasarkan penjelasan yang diuraikan oleh Mary Parker Follett, memiliki arti yang terkait dengan para manajer untuk mencapai berbagai tujuan organisasi/perusahaan dari berbagai setingan pihak lain dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dibutuhkan, atau melakukan berbagai pekerjaan itu sendiri.

Dengan tujuan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan di mana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi stabil. Perusahaan harus fleksibel tidak lagi bersikap kaku (*organizational rigidity*). Kegiatan bisnis tidak lagi di jalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan

kemampuan SDM yang dapat diandalkan, memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan sevisi dengan perusahaan.

3. Usaha Kecil

Kriteria Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produkrtif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini, selain itu juga harus memiliki kriteria sebagai berikut : 1) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau 2) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000 sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000.

Menurut Fandy Tjiptono (2014), UMKM memiliki peran yang sangat besar terhadap perekonomian nasional dan perlu di tingkatkan dalam pemberdayaannya. Adapaun tujuan pemberdayaan UMKM yang telah tertuang pada pasal 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah yaitu a) Mewujudakan struktur perekonomian nasional yang seimbang, berkembang, dan berkeadilan. b) Menumbuhkan dan mengembangkan

kemampuan Usaha Mikro Kecil dan Menengah menjadi usaha yang tangguh dan mandiri. c) Meningkatkan peran Usaha Mikro Kecil dan Menengah dalam pembangunan daerah, penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, dan pengentasan rakyat dari kemiskinan.

Selain itu juga peran UMKM adalah sebagai penyedia barang dan jasa, penyerap tenaga kerja, pemerataan pendapatan, nilai tambah bagi produk daerah, peningkatan taraf hidup. Melihat perannya yang begitu besar maka pembinaan dan pengembangan industri kecil bukan saja penting sebagai jalur ke rah pemerataan hasil-hasil pembangunan tetapi juga unsur pokok dari struktur industri Indonesia.

4. Kinerja UMKM

Aribawa (2016: 3) menyatakan bahwa kinerja UMKM 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. Kinerja disini sendiri adalah capaian yang akan diperoleh seseorang maupun perusahaan yang akan mecapai dalam suatu tujuan tertentu.

Menurut Aribawa (2016: 5) kinerja merupakan keberhasilan suatu organisasi yang mewujudkan sasaran yang strategic dan telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang akan diharapkan oleh suatu organisasi tersebut. Pada suatu kinerja yang dihasilkan oleh suatu UMKM dengan baik maka akan semakin kokoh untuk menjadi tulang punggung di perekonomian dan akan semakin berperan penting dalam perekonomian Nasional.

Usaha Mikro adalah usaha produktif yang milik perorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro yang sudah diatur dalam undang-undang. Dengan kriteria asset yang berjumlah maksimal Rp 50juta, sedangkan dengan kriteria omzet maksimal Rp 300juta per tahun.

Kinerja UMKM juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Di era persaingan yang semakin ketat, dan perubahan lingkungan termasuk teknologi informasi tentunya sangat memerlukan kualitas sumber daya manusia yang bagus agar dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut. Kinerja UMKM yang baik akan berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi negara. Dengan meningkatnya kinerja UMKM maka secara otomatis pertumbuhan produk domestik bruto negara juga akan

semakin meningkat. Dukungan pemerintah seperti permodalan, akses permodalan, prasarana, informasi, pemasaran, perijinan atau regulasi dan pelatihan yang berkaitan dengan teknologi informasi akan membantu dalam mendorong kinerja UMKM di Indonesia.

B. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 penilitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Tahun	Variable	Hasil Penelitian
1.	Chamdan Purnama	2010	Motivasi dan kemampuan usaha dalam meningkatkan usaha industri kecil	Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa motivasi usaha dengan indikator motif (keinginan pengusaha untuk berusaha), harapan (kesempatan yang diperoleh karena tercapainya tujuan usaha) dan insentif (imbalan yang diperoleh karena

				menjalankan usaha) berpengaruh positif terhadap kemampuan usaha dan keberhasilan usaha.
2.	Ghasani Kartika Dewi	2012	pengaruh keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) usaha kecil menengah (UKM) terhadap kinerja usaha kecil (UKM) gerabah	Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitan dapat disimpulkan bahwa Pertama, dilihat dari kemampuan indikator dalam menjelaskan variabelvaribel motivasi usaha dengan indikator motif (keinginan pengusaha untuk berusaha), harapan (kesempatan yang diperoleh karena tercapainya tujuan usaha) dan insentif

				(imbalan yang diperoleh karena menjalankan usaha).
3.	Dwi Megantoro	2015	pengaruh keterampilan, pengealaman, kemampuan sumber daya manusia terhadap usaha kecil menengah	berdasarkah hasil penilitian menunjukan bahwa semua variabel keterampilan, pengelaman memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel pengelaman memiliki pengaruh sebesar 19,6% dan yang memiliki pengaruh terkecil adalah kemampuan sebesar 12,3%. Karena variabel pengelaman memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja UKM hal ini menjadikan

				bahan pertimbangan bagi para pemilik UKM untuk lebih meningkatkan pengelamannya karena pengalaman memainkan perenan penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompetetif.
4.	Rachmawati	2015	Pengaruh keterampilan, pengalaman, kemampuan sumber daya manusia terhadap ukm	Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukan bahwa semua variabel keterampilan, pengalaman, signifikan kemampuan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Variabel pengalaman memiliki pengaruh sebesar

				19,6% dan yang memiliki pengaruh terkecil adalah kemampuan sebesar 12,3%. Karena variabel pengalaman memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja UKM hal ini menjadikan bahan pertimbangan bagi para pemilik UKM untuk lebih meningkatkan pengalamannya karna pengalaman memainkan peranan penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompetitif.
5.	Widya Nur	2019	Pengaruh kemampuan	Berdasarkan hasil

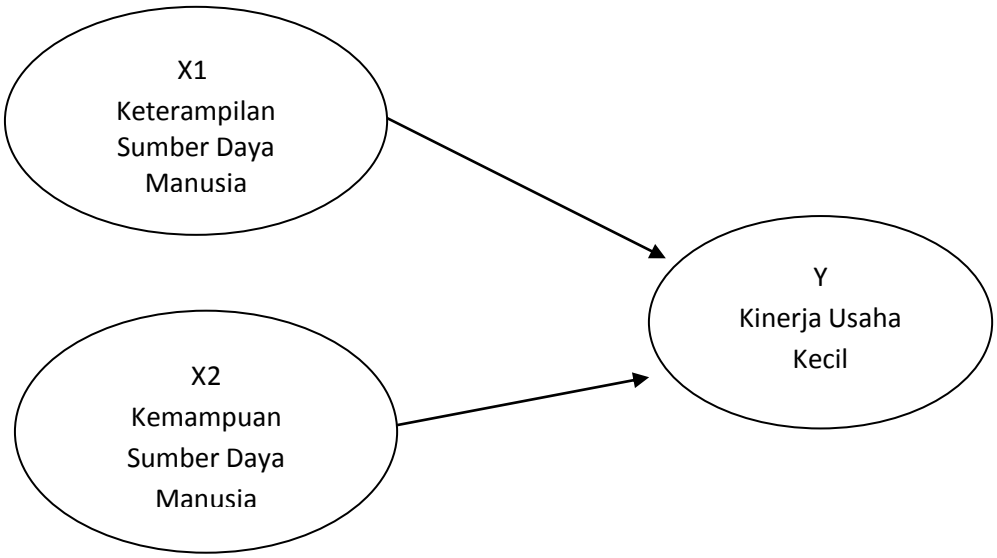
	Aini		sumber daya manusia terhadap keberhasilan usaha kecil dan menengah	analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Keberhasilan Usaha Kecil dan Menengah Diperoleh data variabel dari Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam kategori sangat setuju dengan hasil mean sebesar 3,34 pada variabel Keberhasilan Usaha Kecil dan Menengah dalam kategori

				sangat setuju dengan hasil mean 3,41. Kemampuan Sumber daya Manusia terbagi menjadi 7 yaitu : kemampuan(kemauan atau kerelaan), kapasitas, kreatif, karakter, kredibilitas, komitmen dan kesesuaian. Dari ketujuh indikator kemampuan sumber daya manusia, kemampuan sumber daya manusia yang kreatif dan kredibilitas yang berpengaruh paling besar pada keberhasilan usaha kecil dan menengah.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan diatas, berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan gambar kerangka konseptual tersebut maka dapat dijelaskan bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu keterampilan SDM dan kemampuan SDM sebagai variabel bebas dan kinerja usaha kecil sebagai variabel terikat.Teknik analisis data yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda.

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa keterampilan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha kecil di Kota Parepare.
2. Diduga bahwa kemampuan sumber daya manusia sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha kecil di Kota Parepare.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Parepare khususnya Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKMdengan waktu penelitian d ari tanggal 8 Juni 2021 sampai 20 Agustus 2021

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh usaha kecil yang ada di Kota Parepare.Jumlah usaha kecil yang ada di Kota Parepare total sejumla 160 usaha kecil.

Adapun jenis usaha kecil yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1

Jenis Usaha Kecil

No	Jenis Usaha Kecil	Jumlah
1	Bisnis Kuliner	53
2	Bisnis Fashion	14
3	Bisnis Pendidikan	5
4	Bisnis Otomotif	16
5	Bisnis Agribisnis	3
6	Bisnis Tour & Travel	3
7	Bisnis Produk Kreatif	31
8	Bisnis Kecantikan	24
9	Bisnis *Event Organizer*	11
	TOTAL	**160**

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti peneliti.Menurut Sugiyono (2011:81) ”Sampel adalah bagian dari jumlah karateristik yang dimiliki populasi tersebut”. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada.sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Menurut Suharsimi (2012) apabila jumlah populasi lebih dari 100 maka sampel yang digunakan bisa 10% dari populasi. Berdasarkan pendapat tersebut maka penulis menggunakan 10% sampel dari populasi, jika populasi 160 dan sampel yang digunkan 10% maka terdapat 16 usaha kecil.

C. Definisi operasional

Dalam penilitian dan penulisan ini penulis menggunakan beberapa variabel yang dapat didefinisikan secara operasional dan memberikan petunjuk dalam penilitian ini, sebagai berikut :

1. Keterampilan adalah pola kegiatan karyawan yang bertujuan untuk melakukan sesuatu dengan baik, cepat dan tepat sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.
2. Kemampuan adalah kapasitas karyawan usaha kecil untuk melakukan beragam tugas dalam pekerjaan yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.
3. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja pada usaha kecil yang ada di Kota Parepare.
4. Usaha kecil adalah perusahaan perorangan dengan pemilik tunggal yang memiliki tenaga kerja kurang dari 50 orang.
5. Kinerja usaha kecil adalah tingkat keberhasilan dalam mencapai target penjualan perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan memiliki tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.penelitian ini adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

1. Obesrvasi

   Observasi yaitu salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket)

namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi dan kondisi).Teknik ini digunakan bila peneliti ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja dan gejala-gejala alam.

2. Wawancara

   Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung mengenai gambaran umum dan masalah yang berhubungan dengan pokok masalah penelitian kepada pegawai yang berwenang untuk menggunakan data-data tersebut.

3. Koesioner

   Koesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden tentang masalah yang dibahas.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder, adapun penjelasannya sebagai berikut

1. Data Primer, yaitu data yang bersumber dari hasil kuesioner dengan responden.
2. Data Sekunder, yaitu data yang bersumber dari laporan atau dokumen yang telah dibukukan. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tanggapan responden yang diperoleh melalui kuesioner yang telah dibagikan sebelumnya

tentang pengaruh ketrampilan dan kemampuan kerja karyawan pada usaha kecil.

F. Teknik Analisis Data

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat.

Rumus regresi yang digunakan menurut Sugiyono (2007) adalah:

$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

Keterangan:

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien regresi persial untuk X_1 dan X_2

Y = Kinerja Usaha Kecil

X_1 = Keterampilan

X_2 = Kemampuan

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Kota Parepare

Pada waktu status Parepare tetap menjadi Afdeling yang wilayahnya tetap meliputi 5 Daerah seperti yang disebutkan sebelumnya. Dan dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 29 tahun 1959 tentang pembentukan dan pembagian Daerah-daerah tingkat II dalam wilayah Propinsi Sulawesi Selatan, maka ke empat Onder Afdeling tersebut menjadi Kabupaten Tingkat II, yaitu masing-masing Kabupaten Tingkat II Barru, Sidenreng Rappang, Enrekang dan Pinrang, sedang Parepare sendiri berstatus Kota Praja Tingkat II Parepare. Kemudian pada tahun 1963 istilah Kota Praja diganti menjadi Kotamadya dan setelah keluarnya UU No. 2 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka status Kotamadya berganti menjadi "KOTA" sampai sekarang ini. Didasarkan pada tanggal pelantikan dan pengambilan sumpah Walikotamadya Pertama H. Andi Mannaungi pada tanggal 17 Februari 1960, maka dengan Surat Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah No. 3 Tahun 1970 ditetapkan hari kelahiran Kotamadya Parepare tanggal 17 Februari 1960.

B. Perkembangan Usaha Kecil di Kota Parepare

Pembangunan perdagangan merupakan salah satu kegiatan di bidang ekonomi yang mempunyai peran strategis dalam rangka pembangunan.Sector perdagagangan berperan dalam mendukung kelancaran penyaluran arus barang dan jasa, memnuhi kebutuhan pokok rakyat, serta mendorong pembentukan harga yang wajar.System dan sarana perdagangan di Kota Parepare masih memerlukan yang intensif dan berkesinanmbungan.Di era perdagangan bebas saat ini system perdagangan harus beriorentasi pada keinginan konsumen serta perlindungan atas hak konsumen sangat diperhatikan.

Pengembangan IKM dan industry Mikro (Industri Rumah Tangga) perlu didorong dan dibina menjadi usaha yang makin berkembang dan maju, sehingga mampu mandiri dan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, memperluas lapangan kerja dan kesempatan berusaha. Potensi IKM di Kota Parepare sangat besar dan memungkinkan untuk membentuk klaster-klaster bisnis yang saling bersinergi dalam memperkluat kualitas dan kuantitas hasil produksi.

Pemerintah Kota parepare akan juga meningkatkan keunggulan Kompetatif UMKM. Keunggukan kompetatif adalah sebuah proses kreasi yang membuat produk memilih nilai lebigh dibandingkan competitor, sehingga usaha yang dijalankan dapat memberikan nilai lebih yang dibutuhkan konsumen, dan pada akhirnya usaha bias

berkembang/bertahan menghadapi persaingan yang begitu ketat. UMKM yang selalu memiliki keunggulan komperatif dan kompetatif, terus melakukan berbagai upaya kreatif dan inofatif untuk menghadapi berbagai tantangan dan hambatan, serta memiliki kemampuan penyumbang dasar (market share) yang relative besar sehingga mampu berperan sebagau penggerak utama pertumbuhan ekonomi guna mendukung pengurangan kemiskinan dan peningkatan lapangan usaha.

C. Kependudukan Kota Parepare

Jumlah penduduk kota Parepare Tahun 2017 berjumlah 142.097 jiwa yang tersebar di 4 kecamatan dan 22 kelurahan. Kecamatan Soreang mempunyai jumlah penduduk terbanyak yaitu 45.464 jiwa. Disusul kemudian oleh Kecamatan Bacukiki Barat sebanyak 43.480 jiwa, Kecamatan Ujung sebanyak 34.586 jiwa, dan Kecamatan Bacukiki sebanyak 18.567 jiwa. Jumlah penduduk di kecamatan Bacukiki merupakan jumlah penduduk yang terendah jika dibandingkan dengan tiga kecamatan lainnya di Kota Parepare.

Rasio jenis kelamin penduduk Kota Parepare yaitu sebesar 97. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah penduduk perempuan lebih banyak daripada penduduk laki-laki dimana dari 100 wanita hanya terdapat 97 laki-laki; dengan rincian terdapat 69.822 jiwa penduduk laki-laki dan 72.275 jiwa penduduk perempuan.

Penduduk Usia Kerja (penduduk yang berumur 15 tahun ke atas) yang ada di Kota Parepare berjumlah 102.183 orang yang terdiri dari 68.102 orang Angkatan Kerja dan 34.081 orang Bukan Angkatan Kerja. Mereka yang termasuk dalam Angkatan Kerja adalah penduduk yang bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan. Angkatan kerja yang sudah bekerja ada sebanyak 63.693 orang atau sebesar 93,53 persen, sedangkan sisanya yaitu 4.409 orang masih menganggur atau sebesar 6,47 persen.

Indikator ketenagakerjaan yang sering digunakan untuk mengukur besarnya jumlah angkatan kerja adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). TPAK Kota Parepare tahun 2017 adalah sebesar 66,65 persen, ini berarti bahwa jumlah angkatan kerja di Kota Parepare ada sebanyak 66,65 persen pada tahun 2017 jika dibandingkan dengan jumlah penduduk usia kerja (penduduk produktif). Indikator lainnya yang sering digunakan adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), TPT Kota Parepare tahun 2017 sebesar 6,47 persen, ini berarti bahwa ada sebanyak 6,47 persen penduduk usia kerja yang masih menganggur.

Sedangkan yang termasuk Bukan Angkatan Kerja adalah mereka yang bersekolah, mengurus rumah tangga/ melakukan kegiatan lainnya. Mayoritas pencari kerja yang terdaftar dan yang telah ditempatkan oleh Disnaker, Dinas Ke-pendudukan, dan Catatan Sipil

adalah laki-laki dengan rata-rata tingkat pendidikan yang ditamatkan adalah SLTA/sederajat.

Dilihat dari lapangan usaha, sebagian besar penduduk Kota Parepare bekerja disektor perdagangan, rumah makan dan jasa akomodasi yaitu sebanyak 25.610 orang atau sekitar 40,21 persen. Sektor kedua yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang cukup besar adalah sektor jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan sebanyak 16.496 orang atau sekitar 25,90 persen dari total angkatan kerja yang bekerja.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil yang ada di Kota Parepare.Dalam melakukan penelitian penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan observasi langsung kepada objek penelitian serta mengumpulkan dengan metode kuesioner kepada para pedagang usaha kecil yang berlokasi di Kota Parepare.

Penelitian yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung kepada para pedagang usaha kecil untuk membagikan kuesioner penelitian, lokasi pedagang usaha mikro tersebar diberbagai wilayah Kota Parepare dengan pemilihan sampel secara acak, jumlah sampel yang digunakan adalah 10% dari total populasi.

1. Karakteristik Responden

   Jumlah responden yang penulis gunakan sebanyak 16 unit usahakecilyang berlokasi di Kota Parepare. Adapun identitas pedagang yang menjadi responden penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1 Jumlah Omzet Usaha

No	Nama usaha kecil	Omset	Presentase
1	Dapur Ungu	Rp. 60.000.000	6,27%
2	Kiky shop	Rp. 65.000.000	6,27%
3	Sandi Cell	Rp. 70.000.000	6,27%
4	Dapur Resky	Rp. 75.000.000	6,27%
5	Warung darma	Rp. 80.000.000	6,27%
6	Toko Besse	Rp. 85.000.00	6,27%
7	Warung nasi kuning	Rp. 87.000.000	6,27%
8	Laundry Mustika	Rp. 90.000.000	6,27%
9	Prasmanan Aini	Rp.95.000.000	6,27%
10	Toko Batari	Rp. 100.000.000	6,27%
11	Toko Malaysia Riri	Rp.100.000.000	6,27%
12	Kedai Arrayyan	Rp. 150.000.000	6,33%
13	Toko Nia	Rp. 180.000.000	6,33%
14	Toko perabotan rumah tangga Naila	Rp. 200.000.000	6,33%
15	Butik Mira	Rp. 250.000.000	6,2%
16	Toko jual tas dan sepatu Azka	Rp.300.000.000	6,2%
Jumlah		**Rp. 1.987.000.000**	**100%**

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 tentang omset usaha tahunan pedagang usaha mikro kecil dan menengah yang menjadi responden maka dapat dijelaskan bahwa dari total 16 pedagang

yang terpilih jadi responden, terdapat 11usaha mikro kecil dan menengah atau sebesar 69% dari total responden yang memiliki omset usaha tahunan kurang dari 100 juta rupiah. Sementara itu 3 orang atau 19% pengusaha UMKM yang menjadi responden memiliki omset usaha dengan interval 100 juta rupiah hingga 200 juta rupiah.

Kemudian untuk omset usaha dengan interval 200 juta rupiah hingga 300 juta rupiah terdapat sebanyak 2 responden atau sebesar 12% dari total responden. Dari penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa mayoritas pedagang UMKM yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki omset usaha tahunan dibawah 100 juta rupiah.

Tabel 5.2 Lama Usaha Responden

No	Nama usaha kecil	Lama usaha	Present ase
1	Dapur Ungu	2 tahun	6,1%
2	Kiky shop	3 tahun	6,1%
3	Sandi Cell	6 tahun	6,30%
4	Dapur Resky	5 tahun	6,30%
5	Warung darma	5 tahun	6,30%
6	Toko Besse	5 tahun	6,30%
7	Warung nasi kuning	7 tahun	6,30%
8	Laundry Mustika	7 tahun	6,30%
9	Prasmanan Aini	6 tahun	6,30%

10	Toko Batari	8 tahun	6,30%
11	Toko Malaysia Riri	8 tahun	6,30%
12	Kedai Arrayyan	9 tahun	6,30%
13	Toko Nia	8 tahun	6,30%
14	Toko perabotan rumah tangga Naila	7 tahun	6,30%
15	Butik Mira	10 tahun	6,1%
16	Toko jual tas dan sepatu Azka	12 tahun	6,1%
Jumlah		**`108**	**100%**

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.2 yang menyajikan data lama usaha para pedagang UMKM yang menjadi responden dalam penelitian ini maka dapat dijelaskan bahwa dari total 16 responden terdapat 2UMKM atau 11% responden yang lama usahanya dibawah 5 tahun. Sementara itu 12 pedagang UMKM yang menjadi responden memiliki lama usaha antara 5 tahun sampai dengan 10 tahun. Kemudian pedagang UMKM yang lama usahanya diatas 10 tahun ada 2 orang atau 12% dari total responden.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa mayoritas pedagang usaha mikro kecil dan menengah di Kota Parepare yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki lama usaha antara 5 tahun sampai dengan 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa para pedagang UMKM telah lama memulai usahanya.

Tabel 5.3 Rata-rata Karyawan Usaha Mikro

No	Nama usaha kecil	Jumlah karyawan	Presentase
1	Dapur Ungu	3 Orang	6,30%
2	Kiky shop	2 Orang	6,30%
3	Sandi Cell	3 Orang	6,30%
4	Dapur Resky	2 Orang	6,30%
5	Warung darma	3 Orang	6,30%
6	Toko Besse	4 Orang	6,25%
7	Warung nasi kuning	3 Orang	6,30%
8	Laundry Mustika	4 Orang	6,25%
9	Prasmanan Aini	5 Orang	6,25%
10	Toko Batari	4 Orang	6,25%
11	Toko Malaysia Riri	4 Orang	6,25%
12	Kedai Arrayyan	6 Orang	6,25%
13	Toko Nia	4 Orang	6,25%
14	Toko perabotan rumah tangga Naila	5 Orang	6,25%
15	Butik Mira	8 Orang	6,1%
16	Toko jual tas dan sepatu Azka	6 Orang	6,1%
Jumlah		**66**	**100%**

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.3 yang manyajikan data jumlah karyawan UMKM menunjukkan bahwa jumlah usaha mikro kecil dan menengah yang memiliki karyawan antara 1 sampai 3 orang

sebanyak 6 usaha mikro, kemudian yang memiliki jumlah karyawan 4 sampai 6 orang sebanyak 8 usaha mikro, sementara itu usaha mikro dengan jumlah karyawan lebih dari 6 orang ada 2 usaha mikro. Dari penjelasan tersebut maka terlihat bahwa rata-rata jumlah karyawan usaha mikro kecil dan menengah di Kota Parepare berkisar antara 4 sampai 6 orang dengan persentase sebesar 50%.

Jumlah responden yang diberikan kuesioner berjumlah 16 orang pengusaha usaha mikro kecil dan menengah di Kota Parepare dan semua responden mengembalikan kuesioner yang telah penulis berikan sehingga data yang penulis butuhkan lengkap. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mewakili tiga variabel yaitu variabel keterampilan, kemampuan dan sumber daya manusia. Ketiga variabel tersebut memiliki masing-masing 5 butir pertanyaan sehingga total pertanyaan yang harus diisi untuk setiap responden sebanyak 15 butir.

Setiap pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan mempunyai empat alternatif jawaban yaitu Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS). Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Masing-masing alternatif jawaban mewakili bobot poin tertentu, untuk jawaban TS bobot poinnya sebesar 1, jawaban KS bobot poinnya sebesar 2, untuk jawaban N bobot poinnya sebesar

3, untuk jawaban S bobot poinnya sebesar 4 dan untuk jawaban SS bobot poinnya sebesar 5.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variable penelitian reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Untuk mengetahui data tersebut reliabel atau tidak dapat dilihat dari nilai alpha. Data akan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari pada nilai R tabel.

Pengukuran uji realibilitas dilakukan dengan metode *one shot* atau sekali ukur menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 21, hasil uji realibilitas terhadap kuesioner dua variabel yang diteliti dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.4

Uji Realibilitas Pengaruh Keterampilan dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Usaha Kecil

Alpha Cronbach's	R Tabel	Keterangan
Kuesioner Variabel Keterampilan (X_1)		
0.861	0.4973	Reliabel
Kuesioner Variabel Kemampuan SDM (X_2)		
0.917	0.4973	Reliabel
Kuesioner Variabel Kinerja Usaha Kecil (Y)		
0.772	0.4973	

Berdasarkan Tabel tersebut menunjukkan hasil analisis uji realibilitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, alpha cronbach's diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan r tabel diperoleh berdasarkan tabel distribusi R dengan jumlah data (N) 16 serta taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh R tabel sebesar 0,4973.

Nilai alpha cronbach's butir pertanyaan ketiga variabel tersebut pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai alpha cronbach's > R tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah reliable atau konsisten.

3. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner, sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran.

Kaidah pengujian uji validitas adalah dengan membandingkan r tabel dengan r hitung yang diperoleh dari analisis SPSS.Apabila r hitung > r tabel maka dapat dikatakan kuesioner yang digunakan telah valid, namun jika r hitung < r tabel maka kuesioner yang digunakan tidak valid.

Tabel 5.5

Uji Validitas Pengaruh Keterampilan dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Usaha Kecil

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kuesioner Variabel Keterampilan (X_1)			
1	0.729	0.4973	Valid
2	0.791	0.4973	Valid
3	0.750	0.4973	Valid
4	0.837	0.4973	Valid
5	0.902	0.4973	Valid
Kuesioner Variabel Kemampuan SDM (X_2)			
1	0.896	0.4973	Valid
2	0.796	0.4973	Valid
3	0.781	0.4973	Valid
4	0.896	0.4973	Valid
5	0.967	0.4973	Valid
Kuesioner Variabel Kinerja Usaha Kecil (Y)			
1	0.925	0.4973	Valid
2	0.754	0.4973	Valid
3	0.624	0.4973	Valid
4	0.547	0.4973	Valid
5	0.812	0.4973	Valid

Berdasarkan Tabel tersebut menunjukkan hasil analisis uji validitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, R hitung diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan R tabel diperoleh berdasarkan tabel distribusi r dengan bantuan excel dengan jumlah data (N) 16 serta taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,4973.

Hasil analisis uji validitas pada butir pertanyaan ketiga variabel tersebut pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga

dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah valid.

4. Koefisien Regresi

Koefisien regresi merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur dan meramalkan perubahan nilai variabel terikat apabila terjadi perubahan nilai variabel bebas dalam hal ini variabel keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja usaha kecil di Kota Parepare

Tabel 5.6 *Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.096	2.089		-.046	.964
	Keterampilan	.191	.183	.177	1.045	.315
	Kemampuan SDM	.752	.161	.791	4.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Usaha Kecil

Dari tabel *coefficients* korelasi menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier berganda untuk memperkirakan kinerja

usahha kecil di Kota Parepare yang dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan suumber daya manusia adalah sebagai berikut:

$$Y = -0{,}096 + 0{,}191\ X_1 + 0{,}752\ X_2$$

Koefisien regresi kinerja usaha kecil di Kota Parepare jika tanpa adanya variabel keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia (X1 dan X2 = 0), maka pkinerja usaha kecil berada pada nilai -0,096. Jika variabel keterampilan (X_1) bertambah 1 poin maka kinerja usaha kecil akan mengalami peningkatan sebesar 0,191. Jika variabel kemampuan sumber daya manusia (X_1) bertambah 1 poin maka kinerja usaha kecilakan mengalami peningkatan sebesar 0,752.

5. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut.

Sedangkan tanda + (positif) dan – (negatif) memberikan informasi mengenai arah hubungan antara dua variabel tersebut. Jika bernilai + (positif) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Dalam arti lain peningkatan X akan

bersamaan dengan peningkatan Y dan begitu juga sebaliknya. Jika bernilai – (negatif) artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Peningkatan nilai X akan dibarengi dengan penurunan Y.

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS maka berikut penuulis sajikan hasil untuk koefisien korelasi antara variabel keterampilan dan kemampuan sumber daya manusiaterhadap kinerja usaha kecil yang ada di Kota Parepare.

Tabel 5.8 *Correlations*

		Kinerja Usaha Kecil	Keterampilan	Kemampuan SDM
Pearson Correlation	Kinerja Usaha Kecil	1.000	.845	.940
	Keterampilan	.845	1.000	.844
	Kemampuan SDM	.940	.844	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Usaha Kecil	.	.000	.000
	Keterampilan	.000	.	.000
	Kemampuan SDM	.000	.000	.
N	Kinerja Usaha Kecil	16	16	16
	Keterampilan	16	16	16
	Kemampuan SDM	16	16	16

Berdasarkan tabel *correlations* dapat diketahui bahwa korelasi antara variabel keterampilan (X_1) terhadap kinerja usaha kecil yang ada di Kota Parepare (Y) diperoleh nilai r sebesar = 0,845. nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat secara

positif antara keterampilan terhadap kinerja usaa kecil di Kota Parepare. Maksud sangat kuat secara positif di sini adalah terjadi hubungan yang searah antara keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dan kinerja usaha kecil di Kota Parepare. Artinya bila keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusia meningkat, maka kinerja usaha kecil di Kota Parepare juga akan mengalami peningkatan.

Korelasi antara variabel kemampuan sumber daya manusia (X_2) terhadap kinerja usaha kecil yang ada di Kota Parepare (Y) diperoleh nilai r sebesar = 0,940. nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat secara positif antara kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaa kecil di Kota Parepare. Maksud sangat kuat secara positif di sini adalah terjadi hubungan yang searah antara kemampuan sumber daya manusia dan kinerja usaha kecil di Kota Parepare. Artinya bila kemampuan sumber daya manusia meningkat, maka kinerja usaha kecil di Kota Parepare juga akan mengalami peningkatan.

6. Uji F

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah dalam variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria yang digunakan adalah:

a. Jika F hitung < F tabel dengan tingkat signifikasi 0,05 maka variabel independen keterampilan (X_1) dankemampuan sumber daya manusia (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja usaa kecil di Kota Parepare (Y).
b. Jika F hitung > F tabel dengan tingkat signifikasi 0,05 maka variabel independen keterampilan (X_1) dankemampuan sumber daya manusia (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja usaa kecil di Kota Parepare (Y).

Berdasarkan tabel *annova* diperoleh nilai F_{hitung} = 54.455 sedangkan menggunakan tabel distribusi F diperoleh nilai F_{tabel} = 3.81 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara keterampilan dankemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaa kecil di Kota Parepare.

7. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam variabel independen secara mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria yang digunakan adalah:

a. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Usaha Kecil di Kota Parepare

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan terhadap kinerja usaha kecil Kota Parepare.

Ha :Terdapat pengaruh yang antara keterampilan terhadap kinerja usaha kecil Kota Parepare.

Kaidah pengujian menggunakan teknik probabilitas, jika Sig ≤ α maka Ho ditolak, jika Sig > α maka Ho diterima. Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai Sig = 0.315. untuk nilai α = 0.05. Berdasarkan hasil SPSS maka Sig = 0.315 > α = 0.05 sehingga Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara antara keterampilan terhadap kinerja usaha kecil Kota Parepare

b. Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Kecil di Kota Parepare

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil Kota Parepare.

Ha :Terdapat pengaruh yang antara antara kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil Kota Parepare.

Kaidah pengujian menggunakan teknik probabilitas, jika Sig ≤ α maka Ho ditolak, jika Sig > α maka Ho diterima.

Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai Sig = 0.000. untuk nilai α = 0.05. Berdasarkan hasil SPSS maka Sig = 0.000 < α = 0.05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara antara kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil Kota Parepare.

8. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.Nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati angka 100%, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *R square.*

Kontribusi atau determinasi yang diberikan oleh variabel keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia terhadapkinerja usaha kecil di Kota Parepare adalah D = $(0,945)^2$ x 100% = 89%. Artinya variabel keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia tersebut memberikan kontribusi sebesar 89% terhadap kinerja usaha kecil di Kota Pareparesedangkan11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian.

Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 89% kinerja usaha kecil di Kota Parepare dipengaruhi oleh variabel independen yaitu keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan sisanya sebesar 11% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Keterampilan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Kecil di Kota Parepare

Berdasarkan analisis data tersebut maka dapat dijelaskan bahwa keterampilan sumber daya manusia yang dimiliki oleh usaha kecil di Kota Parepare secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja usaha kecil. Hal tersebut terjadi dikarenakan kinerja usaha kecil di Kota Parepare tidak ditentukan hanya dengan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawannya melainkan ditentukan juga oleh faktor lain seperti kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia.

Artinya bahwa jika sumber daya manusia pada usaha kecil hanya mengandalkan keterampilan yang dimiliki maka hal tersebut tidak menjamin adanya peningkatan kinerja terhadap usaha kecil.Namun keterampilan sumber daya manusia tetap menjadi salah satu faktor yang penting untuk menunjang kinerja usaha kecil bersama-sama dengan faktor kemampuan sumber daya manusia.

Hal tersebut sesuai dengan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa secara parsial keterampilan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja usaha kecil di Kota Parepare namun keterampilan dan kemampuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha kecil di Kota Parepare.

Hal tersebut diperkuat dengan nilai kontribusi atau determinasi yang diberikan oleh variabel keterampilan dan kemampuan sumber daya manusiasecara simultan terhadapkinerja usaha kecil di Kota Parepare adalah 89%. Artinya variabel keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia tersebut secara bersama-sama atau simultan dapat memberikan kontribusi sebesar 89% terhadap kinerja usaha kecil di Kota Pareparesedangkan11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian.

Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil korelasi simultan antara keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil di Kota Parepare memiliki arah korelasi yang positif. Artinya bahwa apabila keterampilan dan kemampuan secara bersama-sama meningkat maka akan meningkatkan kinerja usaha kecil di Kota Parepare.

2. Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Kecil di Kota Parepare

Berdasarkan analisis data maka dapat dijelaskan bahwa kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia mampu mempengaruhi kinerja usaha kecil baik secara parsial maupun secara simultan.

Kemampuan sumber daya yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada usaha kecil di Kota Parepare antara lain kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan sehingga dengan kemampuan karyawan untuk mencapai target maka hal tersebut secara langsung berpengaruh terhadap kinerja usaha kecil.

Kemampuan selanjutnya yang dimiliki oleh sumber daya manusia adalah kemampuan menghasilkan kinerja yang baik, sebagaimana diketahui bahwa kinerja sutu organisasi bergantung pada kinerja sumber daya manusianya.Begitupun pada usaha kecil di Kota Parepare, kemampuan sumber daya menghasilkan kinerja yang baik berpengaruh langsung terhadap kinerja yang dihasilkan usaha kecil tersebut.

Sumber daya manusia usaha kecil di Kota Parepare juga memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga apabila para karyawan memiliki rasa tanggungjawab

yang tinggi terhadap pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan khsusnya usaha kecil di Kota Parepare.

Dalam mencapai tujuan perusahaan maka tentunya dibutuhkan strategi yang tepat efektif dan efisien.Kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia usaha kecil di Kota Parepare yaitu kemampuan menjalankan strategi dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga pelaksanaan strategi dapat berjalan dengan baik yang menghasilkan kinerja yang baik pula.

Sumber daya manusia yang dimiliki usaha kecil juga memiliki kemampuan bekerja sesuai dengan arahan dari atasan sehingga seluruh sumber daya manusia dapat diarahkan untuk secara bersama-sama memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan perusahaan sehingga menghasilkan kinerja usaha kecil yang baik di Kota Parepare.

Hal tersebut diperkuat oleh hasil analisis data yang menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel kemampuan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha kecil di Kota Parepare.

Hal tersebut didukung dari hasil korelasi yang diberikan variabel kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaha kecil yang ada di Kota Parepare sebesar 0,940. nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat secara positif antara kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaa kecil di

Kota Parepare. Maksud sangat kuat secara positif di sini adalah terjadi hubungan yang searah antara kemampuan sumber daya manusia dan kinerja usaha kecil di Kota Parepare.

.Kinerja usaha kecil di Kota Parepare sangat tergantung pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawannya sebagaimana dalam penelitian yang ditunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia terhadapkinerja usaha kecil di Kota Parepare adalah 89%. Artinya variabel keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia tersebut memberikan kontribusi sebesar 89% terhadap kinerja usaha kecil di Kota Pareparesedangkan11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Gasani Kartika Dewi (2012) yang mengatakan bahwa dilihat dari kemampuan indikator dalam menjelaskan variabelvaribel motivasi usaha denganindikator motif (keinginan pengusaha untuk berusaha), harapan (kesempatan yang diperoleh karena tercapainya tujuan usaha) dan insentif (imbalan yang diperoleh karena menjalankan usaha) dalam artian ketermpilan dan pengetahuan sumber daya manusia berpengaru terhadap kinerja UMKM Gerabah.

Penelitian ini juga sejalan dengan yang diungkapkan oleh Dwi Megantoro (2015) yang menyatakan bahwa semua variabel keterampilan, pengelaman memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel pengelaman memiliki pengaruh sebesar 19,6% dan yang memiliki pengaruh terkecil adalah kemampuan sebesar 12,3%. Karena variabel pengelaman memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja UKM hal ini menjadikan bahan pertimbangan bagi para pemilik UKM untuk lebih meningkatkan pengelamannya karena pengalaman memainkan perenan penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompetetif.

Penilitian ini juga sejalan dengan yang diungkapkan oleh Rachmawati (2015) Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukan bahwa semua variabel keterampilan, pengalaman, signifikan kemampuan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Variabel pengalaman memiliki pengaruh sebesar 19,6% dan yang memiliki pengaruh terkecil adalah kemampuan sebesar 12,3%. Karena variabel pengalaman memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja UKM hal ini menjadikan bahan pertimbangan bagi para pemilik UKM untuk lebih meningkatkan pengalamannya karna pengalaman memainkan peranan penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompetitif.

Penelitian ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Chamdam Purnama Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa

motivasi usaha dengan indikator motif (keinginan pengusaha untuk berusaha), harapan (kesempatan yang diperoleh karena tercapainya tujuan usaha) dan insentif (imbalan yang diperoleh karena menjalankan usaha) berpengaruh positif terhadap kemampuan usaha dan keberhasilan usaha.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara keterampilan dankemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja usaa kecil di Kota Parepare. Pengaruh yang diberikan oleh variabel keterampilan, kemampuan, dan sumber daya manusia terhadapkinerja usaha kecil di Kota Parepare adalah 89%. Artinya variabel keterampilan, kemampuan, dan sumber daya manusia tersebut memberikan kontribusi sebesar 89% terhadap kinerja usaha kecil di Kota Pareparesedangkan11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian.

1. Keterampilan sumber daya manusia yang dimiliki oleh usaha kecil di Kota Parepare secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja usaha kecil. Hal tersebut terjadi dikarenakan kinerja usaha kecil di Kota Parepare tidak ditentukan hanya dengan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawannya, melainkan ditentukan juga oleh faktor lain seperti kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia.

2. Kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia mampu mempengaruhi kinerja usaha kecil baik secara parsial maupun secara simultan. Kemampuan sumber daya yang dimiliki oleh

sumber daya manusia pada usaha kecil di Kota Parepare antara lain kemampuan melakukan tugas sesuai dengan target yang ditentukan sehingga dengan kemampuan karyawan untuk mencapai target maka hal tersebut secara langsung berpengaruh terhadap kinerja usaha kecil

3. Kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia pada usaha kecil di Kota Parepare sudah berjalan dengan baik dalam artian bahwa para karyawan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dalam hal pelaksanaan kinerja usaha kecil sehingga mampu menghasilkan keuntungan sebagaimana tujuan dari suatu usaha.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan maka penulis berharap kepada pemerintah untuk memberikan fasilitas kepada para pelaku usaha kecil di Kota Parepare untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah, Hari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Rineka Cipta.

Aribawa, Dwitya. 2016. *Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Kinerja dan Kelangsungan UMKM di Jawa Tengah*. Jurnal

Buyung Nasution. 2017. *Pengaruh Penerapan ISO 9001:2008terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Malang.*

David Gordon. 1999. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manjemen.* Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo.

Dwi Megantoro. 2015. *Pengaruh Keterampilan, Pengealaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah*.SkripsiBantul Yogyakarta.

Fandy Tjiptono. 2014. *Pemasaran Jasa, Prinsip, Penerapan dan Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.

Gordon, Thomas. 2014. *Menjadi Pemimpin Efektif: Dasar untuk Manajemen Partisipatif dan Keterlibatan Karyawan.* Terjemahan oleh Alex Tri Kantjono Widodo. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Ghasani Kartika Dewi. 2012. *Pengaruh Eterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Usaha Kecil Menengah (UKM) Terhadap Kinerja Usaha Kecil (UKM) Gerabah*.Skripsi.Bantul, Yogyakarta.

Hasibuan, 2012, Manajemen Pemasaran, Edisi Milenium, Jilid II, EdisiKesepuluh, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Hariandja, MTE. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Bandung: Linda Karya

Nugroho Ardi, Listyawan. 2011. *Pengaruh Modal Usaha.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Purnama Chamdan, 2010. *Motivasi dan Kemampuan Usaha Dalam Meningkatkan Usaha Industri Kecil* Cikarang SelatanSkripsi.

Rachmawati, 2010.*Pengaruh, Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan,Sumber Daya, Manusia terhadap UKm*

Robbins. 2000. *Keterampilan dasar.* Jakarta : PT Raja Grafindo

Robert Kreitner. 2015. *Total Quality Management.* Penerbit Andi. Yogyakarta.

Soemarjadi, Muzni Ramanto, Wikdati Zahri. 2012. *Pendidikan Keterampilan*. Jakarta: Depdikbud.

Soelaiman. 2015. *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun,Mengendalikan dan Evaluasi Kerja.* Cetakan kedua, Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama.

Sumarsono, Sonny. 2013. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suprapto, Tommy. 2011. *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta : Medpress

Sugiyono. 2011. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D",* AFABETA, Bandung.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah