

# **PENGARUH *TECHNICAL SKILL*, *MANAGEMENT SKILL* DAN *ENTERPRENEURSHIP SKILL* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ARDENDI JAYA SENTOSA DI SURABAYA**

**Liem Kian Djien<sup>1</sup>**

*Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika, Surabaya*

*Email: [liem\\_djien@gmail.com](mailto:liem_djien@gmail.com)*

---

**Abstract:** *The purpose of this study was to determine the effect of technical skills on employee work performance. To determine the effect of management skills on employee work performance. To determine the effect of entrepreneurship skills on employee work performance. The population used in this study were employees of PT. Ardendi Jaya Sentosa. The technique used in this research is sampling technique. Technical skills have a positive effect on employee performance. This means that the better technical skills will affect the increase in employee work performance. Management skills have a positive effect on employee performance. This means that the better management skills will affect the increase in employee performance. Entrepreneurial skills have a positive effect on employee work performance. This means that the better entrepreneurial skills will affect employee performance improvement.*

**Keywords:** *Technical Skills, Management Skills, Entrepreneurship Skills, and Employee Work Performance*

**Abstraksi:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *technical skill* terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh *management skill* terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh *entrepreneurship skill* terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ardendi Jaya Sentosa. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling. *Technical skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya semakin baik *technical skill* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. *Management skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya semakin baik *management skill* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. *Entrepreneur skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya semakin baik *entrepreneur skill* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Technical Skill, Management Skill, Entrepreneurship Skill, dan Prestasi Kerja Karyawan*

---

## **PENDAHULUAN**

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Di dalam sebuah perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan. Di dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan seorang karyawan/pegawai diperlukan adanya keterampilan yang mendukung terlaksananya pekerjaan atau tugas dengan baik, sesuai dengan prosedur kerja dan dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas sesuai dengan harapan dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Adapun di dalam melaksanakan tugas akan lebih baik apabila seseorang mempunyai pengalaman kerja yang cukup, dikarenakan dengan adanya pengalaman kerja seseorang akan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara lebih efektif dan efisien, serta lebih menguasai pekerjaannya.

Keberhasilan suatu instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap instansi/organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja (Nitta, 2013: 11).

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2006:10) Pengertian manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander dan Snell, 2010:4).

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain: adanya yang menciptakan Human Resources, ada yang mengartikan sebagai man power management serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan instansi perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap instansi. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap instansi perusahaan. Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam memproduksi di perusahaan. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik maka harus dibutuhkan pemimpin yang mampu dan mempunyai jiwa kepemimpinan dan dapat menciptakan disiplin dalam lingkungan kerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Selain itu perlu adanya persamaan persepsi diantara karyawan dan pimpinan terhadap pekerjaan yang masing-masing sedang mereka kerjakan.

*Technical skill* adalah keahlian khusus yang harus dimiliki oleh seorang manajer berkaitan dengan tanggung jawab utama yang harus dijalankan. Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan/ kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Riyanti (2003) dalam Eka Handriani, (2011: 50) Entrepreneurial skill berkaitan dengan kemampuan mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang lebih baik. Dengan demikian seseorang entrepreneur harus tetap berlandaskan pada kemampuannya menerapkan fungsi-fungsi manajemen agar usaha yang dijalankan dapat berhasil dengan baik. Entrepreneurial skill signifikan pengaruhnya terhadap daya saing usaha. Omrel (2008) dalam Eka Handriani, (2011: 62) mengatakan hal ini memberi indikasi bahwa para pengusaha di daerah belum mulai mengoptimalkan entrepreneurial skill sebagai seorang yang bisa menerapkan fungsi

manajemen, percaya kekuatan diri sendiri dan berani mengambil resiko. Littunen (2001) dalam Eka Handriani, (2011:62) menunjukkan bahwa entrepreneurial skill adalah suatu proses belajar, yang pada gilirannya mempengaruhi karakteristik personal dari pengusaha. Gabungan antara sifat bakat (talent) dan pendidikan atau pelatihan (science) akan membentuk seorang pimpinan sebagai ahli strategi dan ahli manajer.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. (French dalam Soekidjo, 2003). Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Skill adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan bengkel. Menurut Kusnanto (2007:62), keterampilan atau keahlian (*skill*) yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keterampilan atau keahlian (*skill*) tersebut dalam mempergunakan atau mengoperasikan berbagai sarana yang ada baik hardware maupun yang bersifat aplikatif software. Adapun indikator dari keterampilan atau keahlian (*skill*) meliputi tidak ditemukan kesalahan pada hasil kerjanya dan volume yang dikerjakan sesuai dengan standar bahkan melebihi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *technical skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah *management skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah *entrepreneurship skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?

## **KAJIAN TEORI**

### **MSDM**

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDMnya (Rivai, 2009:1).

Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2008:128) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam pergerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013: 4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Manajemen adalah seni atau suatu ilmu. Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Pengertian sumber daya manusia (SDM) yaitu berawal dari kata Daya (energi) dalam konteks SDM mempunyai arti “Daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri, yang memiliki kemampuan (*competency*) untuk dinamika, artinya untuk bisa maju positif dalam setiap aspek kegiatan dalam lembaga. Kegiatan membangun atau melakukan kegiatan pembangunan, adalah suatu proses kegiatan yang sistematis yang ada kelanjutannya untuk lebih baik dibandingkan dengan keadaan sebelumnya, baik bagi diri manusia itu sendiri, maupun lembaga dimana ia berkerja maupun bagi masyarakat lingkungan dimana kemampuan manusia tersebut dilaksanakan. Mampu membangun berarti “Daya” (energi) dan adanya kemauan untuk bekerja dengan benar, baik dan bertanggungjawab. Dari pengertian SDM ini menunjukkan bahwa tidak semua manusia dapat disebut sebagai SDM karena manusia yang tidak mempunyai / memiliki daya dalam arti kemampuan, maka itu tidak layak disebut sebagai SDM.

### ***Technical Skill***

Menurut Gibson (1994) menjelaskan bahwa kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya”. *Technical skill* adalah keahlian khusus yang harus dimiliki oleh seorang manajer berkaitan dengan tanggung jawab utama yang harus dijalankan.

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer. Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur – prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya (Gibson, 1994).

Kemampuan teknis yang dimaksud adalah seorang karyawan di dalam organisasinya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada. Artinya bahwa seorang karyawan yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang dalam hal ini penulis mengkhususkan pada kemampuan karyawan untuk mengoperasikan sistem yang ada seperti yang telah dinilai dapat meningkatkan hasil kerja karyawan sehingga lebih maksimal. Kecakapan bersifat manusiawi disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja, yakni dalam bekerja sama dengan sesama anggota organisasi. Hal ini penting sekali karena jika menutup diri maka tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal. Jadi kemampuan dalam berkomunikasi mengeluarkan ide, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik. Kemampuan konseptual di sini bagaimana seorang karyawan apabila sebagai decision maker dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya. Dengan kemampuan konseptual ini maka pekerjaan dapat terarah dan berjalan dengan baik karena dapat memilih prioritas-prioritas pekerjaan mana yang harus didahulukan dan sebelum bekerja cenderung menggunakan skala prioritas (Gibson, 1994).

Berdasarkan uraian di atas bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang

dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang karyawan bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka karyawan akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggungjawabkan secara strategis, etis, dan sosial. Para pimpinan bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam memperkerjakan karyawannya dalam pencapaian tujuan perusahaannya. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh. Hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

### **Management Skill**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. (French dalam Soekidjo, 2003). Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Skill adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan bengkel. Menurut Kusnanto (2007:62), keterampilan atau keahlian (*skill*) yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keterampilan atau keahlian (*skill*) tersebut dalam mempergunakan atau mengoperasikan berbagai sarana yang ada baik hardware maupun yang bersifat aplikatif software. Adapun indikator dari keterampilan atau keahlian (*skill*) meliputi tidak ditemukan kesalahan pada hasil kerjanya dan volume yang dikerjakan sesuai dengan standar bahkan melebihi.

Keterampilan ini meliputi perencanaan dan pengorganisasian, mengidentifikasi pelanggan dan saluran distribusi, mengelola sumber daya dan kemampuan mengatur di tempat yang tepat dan struktur system control. Keterampilan ini termasuk keterampilan tingkat tinggi, seperti mencari pemecahan masalah, kemampuan untuk membangun kemampuan inti dan kemampuan menangani karyawan secara efektif.

Atmodiwiro mengemukakan bahwa ada lima ketrampilan administrasi dan dua belas kompetensi yang diperlukan untuk menjadi seorang Kepala Sekolah yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Lima ketrampilan yang dimaksud adalah:

1. ketrampilan teknis,
2. ketrampilan hubungan manusia
3. ketrampilan konseptual,

4. ketrampilan pendidikan dan pengajaran,
5. Ketrampilan kognitif.

Sedangkan dua belas kompetensi yaitu:

1. Komitmen terhadap misi Sekolah dan ketrampilan untuk menjadi gambaran bagi sekolahnya
2. orientasi kepemimpinan proaktif
3. ketegasan
4. sensitif terhadap hubungan yang bersifat interpersonal dan organisasi
5. mengumpulkan informasi, menganalisis pembentukan konsep
6. fleksibilitas intelektual
7. persuasif dan manajemen interaksi
8. kemampuan beradaptasi secara taktis
9. motivasi dan perhatian terhadap pengembangan
10. manajemen control
11. kemampuan berorganisasi dan pendelegasian
12. Komunikasi.

Menurut Usman (2014) keahlian atau keterampilan personal yang juga disebut keahlian interpersonal adalah pengetahuan tentang perilaku manusia dan proses interpersonal dalam memahami perasaan-perasaan, sikap-sikap, dan motif-motif orang lain dari yang dia ucapkan dan lakukan (empati, kepekaan sosial), kemampuan memantapkan secara efektif dan hubungan kerja sama (taktis, diplomasi), keterampilan mendengarkan pengetahuan tentang perilaku sosial yang dapat diterimanya. Untuk keahlian personal ini juga menjelaskan keahlian personal atau *human skill* adalah kemampuan untuk bekerjasama, memahami dan memotivasi individu maupun kelompok.

Menurut Usman (2014) untuk mengukur keahlian personal yang dimiliki seorang manajer dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Keahlian melatih dan menasehati
2. Keahlian memotivasi
3. Keahlian bekerja dengan orang dan budaya yang berbeda
4. Membangun jaringan dalam organisasi
5. Membangun jaringan ke luar organisasi f. Bekerja dalam tim, koperasi dan komitmen

### ***Enterpreneurship Skill***

Riyanti (2003) dalam Eka Handriani, (2011: 50) *Entrepreneurial skill* berkaitan dengan kemampuan mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang lebih baik. Dengan demikian seseorang entrepreneur harus tetap berlandaskan pada kemampuannya menerapkan fungsi-fungsi manajemen agar usaha yang dijalankan dapat berhasil dengan baik. *Entrepreneurial skill* signifikan pengaruhnya terhadap daya saing usaha. Omrel (2008) dalam Eka Handriani, (2011: 62) mengatakan hal ini memberi indikasi bahwa para pengusaha di daerah belum mulai mengoptimalkan entrepreneurial skill sebagai seorang yang bisa menerapkan fungsi manajemen, percaya kekuatan diri sendiri dan berani mengambil resiko. Littunen (2001) dalam Eka Handriani, (2011:62) menunjukkan bahwa entrepreneurial skill adalah suatu proses belajar, yang pada gilirannya mempengaruhi karakteristik personal dari pengusaha. Gabungan antara sifat bakat (*talent*) dan pendidikan atau pelatihan (*science*) akan membentuk seorang pimpinan sebagai ahli strategi dan ahli manajer.

Linan (2004) menyebutkan intensi merupakan elemen yang fundamental yang dapat menjelaskan sebuah perilaku. Fini (2009) mengungkapkan bahwa intensi kewirausahaan merupakan representasi kognitif dari tindakan yang akan dilaksanakan oleh individu baik yang akan membangun usaha mandiri baru atau menciptakan nilai baru dalam perusahaan yang ada. Intensi kewirausahaan selalu berkaitan dengan kuatnya motif seseorang dalam berwirausaha sehingga mempengaruhi perilakunya. Dalam intensi kewirausahaan, terdiri dari lima dimensi yang dikemukakan oleh Carvalho dan Gonzales (2006) yaitu: kepribadian, pengetahuan bisnis, motivasi berwirausaha, kepercayaan diri dalam berwirausaha dan lingkungan Pendidikan.

Dalam Linan dan Chen (2009) membagi aspek intensi wirausaha sebagai berikut :

- a. *Attitude toward start-up (personal attitude, PA)* Sikap merupakan suatu faktor dalam diri individu yang dipelajari untuk memberikan respon positif atau negative pada penilaian terhadap sesuatu yang diberikan. Sebagai contoh apabila individu menganggap sesuatu bermanfaat bagi dirinya maka dia akan memberikan respon positif terhadapnya, sebaliknya jika sesuatu tersebut tidak bermanfaat maka dia akan memberikan respon negatif.
- b. *Subjective norm (SN)* Norma subjektif merupakan persepsi individu tentang pemikiran orang lain yang akan mendukung atau tidak mendukungnya dalam melakukan sesuatu. Norma subjektif mengacu pada tekanan sosial yang dihadapi oleh individu untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Hal ini terkait dengan keyakinan bahwa orang lain mendorong atau menghambat untuk melaksanakan perilaku. Seorang individu akan cenderung melakukan perilaku jika termotivasi oleh orang lain yang menyetujuinya untuk melakukan perilaku tersebut.
- c. *Perceived behavioral control (PBC)* Kontrol perilaku adalah persepsi kemudahan atau kesulitan dalam melakukan suatu perilaku. Kontrol perilaku berkaitan dengan keyakinan tentang ketersediaan dukungan dan sumber daya atau hambatan untuk melakukan suatu perilaku kewirausahaan.

Kontrol perilaku merupakan persepsi terhadap kekuatan faktor-faktor yang mempermudah atau mempersulit. Keong (2008) mengemukakan bahwa untuk mengetahui intensi kewirausahaan seseorang dalam memulai bisnisnya dapat diamati melalui tujuh aspek, sebagai berikut :

- a. Sikap wirausaha (*Attitude toward entrepreneurship*) Ajzen dan Madden (Keong, 2008) mengemukakan sikap Biasanya mempengaruhi perilaku yang dimaksudkan sampai batas waktu tertentu. Dalam konteks wirausaha, nampaknya niat mahasiswa semakin kuat di dalam karir berwirausaha, semakin kuat juga niat menjadi wirausaha bagi dirinya.
- b. Dukungan dan hambatan (*Perceived support and barriers*) Weigert (Keong, 2008) mengemukakan hambatan atau merupakan kebalikan dari kewaspadaan. Hal itu memperkuat individu dalam mengambil pengalaman untuk memberi dan menginterpretasikan informasi, sehingga menyebabkan kegagalan dapat dijadikan sebuah kesempatan.
- c. Percaya diri (*Locus of control*) Remeikiene (2013) locus of control dikaitkan dengan keberhasilan kewirausahaan. Orang-orang yang menunjukkan pengendalian diri yang kuat biasanya percaya bahwa kualitas hidup tergantung pada tindakan mereka sendiri, misalnya, pendidikan, kerja keras dan sebagainya.

- d. Kebutuhan prestasi (*Need for achievement*) Rusdiana (2014) menemukan kebutuhan prestasi merupakan pendorong yang akan memotivasi pada diri seseorang, sehingga dapat menimbulkan kreativitas dan mengarahkan kemampuan untuk mencapai hasil yang maksimal. Selain itu, Davidson dan McClelland (Keong, 2008) menyimpulkan kebutuhan prestasi memungkinkan adanya kecenderungan individu untuk masuk ke dalam bisnis karena pengaruh, namun motivasi berprestasi bukanlah penentu utama perilaku kewirausahaan. Hal itu berkaitan dengan kinerja dibandingkan dengan patokan atau standar yang dimiliki oleh individu.
- e. Niat kewirausahaan (*Entrepreneurial intention*) Rittippant, Kokchang, Vanischkitpisan dan Chompoondang (2011) mengemukakan intensi kewirausahaan merupakan pengusaha yang mengarahkan perhatian, pengalaman, dan tindakan terhadap konsep bisnis. Niat dianggap sebagai langkah pertama yang penting dalam proses kewirausahaan untuk seseorang yang ingin memulai bisnis baru.
- f. Kesiapan instrumen (*Instrument readiness*) Scheinberg dan MacMilan (Keong, 2008) mengemukakan kesiapan instrumen merupakan salah satu yang paling sering dijadikan sebagai alasan untuk mendirikan sebuah perusahaan, karena kesiapan instrumen meliputi keyakinan tentang beban kerja, risiko dan keuntungan finansial yang diharapkan oleh pendiri bisnis.
- g. Norma subjektif (*Subjective norm*) Huda, Rini, Mardoni dan Purnama (2012) mengemukakan norma-norma subjektif merupakan persepsi atau asumsi tentang harapan tertentu orang lain mengenai satu perilaku yang akan dilakukan atau tidak akan dilakukan Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menggunakan aspek-aspek intensi berwirausaha dari Linan dan Chen (2009) yakni *attitude toward start-up (personal attitude, PA)*, subjective norm, dan perceived behavioral control. Peneliti menggunakan aspek-aspek intensi berwirausaha dalam Linan dan Chen (2009) karena peneliti akan mengadaptasi alat ukur intensi wirausaha dari aspek tokoh tersebut.

Wirausaha adalah orang yang mengorganisir, mengelola dan berani menanggung resiko untuk menciptakan usaha baru dan peluang berusaha. Secara esensi pengertian *entrepreneurship* adalah suatu sikap mental, pandangan, wawasan serta pola pikir dan pola tindak seseorang terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan selalu berorientasi kepada pelanggan. Diartikan sebagai semua tindakan dari seseorang yang mampu memberi nilai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Adapun kewirausahaan merupakan sikap mental dan sifat jiwa yang selalu aktif dalam berusaha untuk memajukan karya baktinya dalam rangka upaya meningkatkan pendapatan di dalam kegiatan usahanya. Selain itu, kewirausahaan adalah kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat, dan sumber daya untuk mencari peluang menuju sukses.

Seseorang yang memiliki usaha sendiri tidak menggantungkan penghasilan dan kehidupannya kepada orang lain, dari sanalah ia bisa dikatakan mandiri secara finansial. Namun, meski mereka mandiri bukan berarti seorang wirausaha serta mertamengandalkan dirinya sendiri dalam mengembangkan usahanya. Adanya brinteraksi dan bersosialisasi dengan banyak orang untuk untuk menjangkau pasar dan konsumen. Dengan kata lain, menambah relasi rekanan agar bisnisnya cepat berkembang. Tidak hanya sebagai wadah pemasaran produk, memilikikenalan yang luas juga akan mempermudah wirausaha untuk mencari tambahan modal, serta lebih cepat mendapatkan informasi terbaru yang bisa digunakan untuk ino&asi produknya. Di sisi lain, ketika usahanya bertambah besar, tentunya

membutuhkantenaga kerja untuk membantu memenuhi permintaan atas produknya. Dengan kata lain, kemandirian yang dimiliki pengusaha adalah kemandirian atas kepemilikan, pengambilankeputusan dan penghasilan. Dimana atas kemandirian tersebut juga akan dibebanidengan tanggung jawab terutama atas keputusan bisnis yang diambilnya. Hal ini tidak lain karena dunia bisnis adalah dunia yang penuh resiko, seringkali besar kecilnya resiko berbanding lurus dengan harapan keuntungan yang diperoleh. Dalam mengambilkeputusan wirausaha harus mempertimbangkan banyak aspek, karena tidak hanya dia dankeuangannya yang dipertaruhkan melainkan juga orang-orang yang bekerja padanya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan wirausaha merupakan suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik, mengoperasikan suatu pekerjaan secara cermat dan mempengaruhi karakteristik personal dari pengusahaanagar tetap berlandaskan pada fungsi-fungsi manajemen dan usaha yang dijalankan dapat berhasil dengan baik.

### **Prestasi Kerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2007), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugastugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan.

Mangkunegara (2009) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaanya.

Menurut Sutrisno (2011) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

Maier dalam Wijoyo (2014) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaanya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung salah satu diantaranya pada prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2006:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008:94). Menurut Rivai (2013:94), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu

perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dari beberapa definisi yang di telah kemukakan oleh beberapa para ahli mengenai pengertian dari prestasi kerja di atas, maka dalam penelitian digunakan definisi prestasi kerja dari Sutrisno (2011), dimana prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Aspek-aspek prestasi kerja adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya nanti akan bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional SDM yang lain seperti seleksi, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Sutrisno, 2011). Penilaian prestasi dapat dilakukan dengan berbagai cara atau metode, cara yang akan dipilih tergantung kepada penggunaannya. Jika hasilnya akan digunakan untuk keperluan seleksi, promosi, pelatihan dan pengembangan berdasarkan hasil prestasi (*merit rating*), maka metode yang cocok untuk digunakan adalah metode rating scale, sedangkan untuk membantu karyawan berkembang digunakan metode collaborative.

Menurut Bernardin dan Russel (1993) dalam (Sutrisno, 2009:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (1984) dalam (Sutrisno, 2009:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

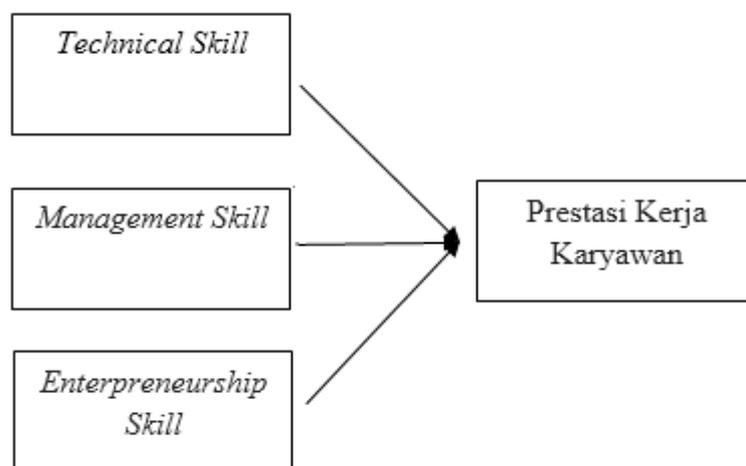
### Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara atas permasalahan penelitian dimana memerlukan data untuk menguji kebenaran dugaan tersebut (Sugiyono, 2013).

H1: *Technical skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

H2: *Management skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

H3: *Entrepreneurship skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.



## Metodelogi Penelitian

Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang diteliti. Populasi atau unverse adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang ciricirinya akan diduga (Sugiyono, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ardendi Jaya Sentosa. Sampel merupakan bagian dari populasi. Karena adanya beberapa faktor keterbatasan seperti biaya dan waktu maka dalam melakukan penelitian tidak perlu meneliti semua populasi satu persatu. Cukup mengambil beberapa orang yang memenuhi kriteria penelitian. Hal itu disebut *sampling*. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* (Sugiyono, 2014).

Data yang dikumpulkan untuk dianalisis dalam penelitian ini diperoleh dari teknik yang dikelola secara pribadi oleh kuesioner, teknik yang digunakan dengan metode survei dengan tujuan memperoleh informasi menggunakan kuesioner. (Sugiyono, 2014). Kuesioner diberikan secara langsung secara individual oleh peneliti kepada para karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini

## Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia responden, pendidikan serta status perkawinan mereka yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Keterangan	Jumlah (orang)	%
a. Laki-laki	53	67,1%
b. Perempuan	26	32,9%
TOTAL:	79	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian mayoritas berjenis kelamin laki-laki berjumlah 68 orang (68%) dan sisanya 32 orang atau 32% adalah perempuan.

Keterangan	Jumlah (orang)	%
a. 21-30 tahun	43	54,4%
b. 31-40 tahun	19	24,1%
c. 41-50 tahun	9	11,4%
d. >50 tahun	8	10,1%
TOTAL:	79	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 43 orang (54,4%), berusia 31-40 tahun berjumlah 19 orang (24,1%), berusia 41-50 tahun berjumlah 9 orang (11,4%) dan sisanya berusia >50 tahun berjumlah 8 orang (10,1%).

Keterangan	Jumlah (orang)	%
a. SMA	12	15,2%
b. D3	29	36,7%
c. S1	32	40,5%
d. S2	6	7,6%
TOTAL:	79	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel 4.3 diketahui bahwa responden pada penelitian berpendidikan S1 yaitu berjumlah 32 orang (40,5%), berpendidikan D3 berjumlah 29 orang (36,7%), berpendidikan S2 berjumlah 6 orang (7,6%), dan sisanya berpendidikan SMA berjumlah 12 orang (15,2%).

Keterangan	Jumlah (orang)	%
a. Menikah	48	60,8%
b. Belum Menikah	31	39,2%
TOTAL:	79	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian yang sudah menikah berjumlah 48 orang (60,8%) dan yang belum menikah berjumlah 31 orang (31%).

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Untuk pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Pengujian pertama untuk uji validitas dilakukan untuk menguji variabel *Technical Skill*:

No. Item pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
TS1	0.614	0,220	Valid
TS2	0.619	0,220	Valid
TS3	0.437	0,220	Valid
TS4	0.333	0,220	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel *Technical Skill* ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel *Management Skill*:

No. Item pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
MS1	0.858	0,220	Valid

MS2	0.854	0,220	Valid
MS3	0.624	0,220	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel *Management Skill* adalah valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel *Entrepreneur Skill*:

No. Item pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
ES1	0.408	0,220	Valid
ES2	0.547	0,220	Valid
ES3	0.570	0,220	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel *Entrepreneur Skill* adalah valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel Prestasi kerja karyawan:

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
PK1	0.402	0,220	Valid
PK2	0.542	0,220	Valid
PK3	0.559	0,220	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Prestasi kerja karyawan adalah valid. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner ini dapat dipercaya atau reliabel. Berikut ini adalah hasilnya:

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Technical Skill</i>	0,704	Reliabel
<i>Management Skill</i>	0,872	Reliabel
<i>Enterpreneur Skill</i>	0,687	Reliabel
Prestasi kerja karyawan	0,680	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Diketahui bahwa untuk masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dikatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat pada nilai *Kolmogorof-Smirnov*. Berikut ini adalah hasilnya:

#### Hasil Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.89929167
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.099
	Positive	.080
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. untuk *unstandardized residual Komogorov Smirnov* pada penelitian ini adalah  $0,052 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal. Artinya distribusi data pada penelitian ini normal.

**Uji Multikolinearitas**

Sedangkan untuk hasil pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat pada angka VIF dan *Tolerance*, dengan hasil sebagai berikut:

**Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TechnicalSkill	.981	1.019
	ManagementSkill	.335	2.984
	EntrepreneurSkill	.334	2.994

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Dilihat dari tabel 4.11, nilai untuk *Tolerance*  $> 0,1$  dan *VIF*  $< 10$ . Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Artinya tidak ada korelasi antara variabel independen pada penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

Sedangkan untuk hasil pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan untuk model regresi pada penelitian ini dengan uji Glejser dengan hasil sebagai berikut:

**Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.344	.643		2.091	.040
	TechnicalSkill	-.028	.034	-.097	-.840	.403
	ManagementSkill	.049	.051	.187	.949	.346
	EntrepreneurSkill	-.065	.059	-.215	-1.090	.279

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini telah bebas dari heteroskedastisitas. Artinya data pada penelitian ini memiliki varians yang sama antara satu dengan lainnya.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut:

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.248	.986		-3.294	.002
	TechnicalSkill	.308	.052	.308	5.976	.000
	ManagementSkill	.214	.079	.240	2.719	.008
	EnterpreneurSkill	.612	.091	.593	6.712	.000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Persamaan regresi:

$$Y = -3,248 + 0,308 X_1 + 0,214 X_2 + 0,612 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi kerja karyawan

X1 = *Technical Skill*

X2 = *Management Skill*

X3 = *Enterpreneur Skill*

e = eror

## Pengujian Hipotesis

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 <sup>a</sup>	.804	.796	.91710	2.043

a. Predictors: (Constant), EnterpreneurSkill, TechnicalSkill, ManagementSkill

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa R Square sebesar 0,796 yang artinya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 79,6% dan sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

## Uji F

### Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.071	3	86.357	102.675	.000 <sup>b</sup>
	Residual	63.081	75	.841		
	Total	322.152	78			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), EntrepreneurSkill, TechnicalSkill, ManagementSkill

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai sig.F sebesar  $0.000 < 0,05$  yang artinya model fit. Artinya *technical skill*, *management skill*, dan *entrepreneur skill* bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bebas.

## Uji t

### Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.248	.986		-3.294	.002
	TechnicalSkill	.308	.052	.308	5.976	.000
	ManagementSkill	.214	.079	.240	2.719	.008
	EntrepreneurSkill	.612	.091	.593	6.712	.000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

### Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah *technical Skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel *technical Skill* sebesar 0,000 yang nilainya  $< 0,05$  dengan nilai koefisien +0,000. Artinya *Technical Skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Jadi hipotesis pertama diterima.

### Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah *management Skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya *management Skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Jadi hipotesis kedua diterima.

### Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah *entrepreneur skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel *entrepreneur skill* sebesar 0,000 yang nilainya  $< 0,05$  dengan nilai koefisien +0,612. Artinya *entrepreneur skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Jadi hipotesis ketiga diterima.

## Pembahasan

***Technical skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.**

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah *technical Skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya *Technical Skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Jadi hipotesis pertama diterima.

Menurut Gibson (1994) menjelaskan bahwa kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya". *Technical skill* adalah keahlian khusus yang harus dimiliki oleh seorang manajer berkaitan dengan tanggung jawab utama yang harus dijalankan.

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer. Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur – prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya (Gibson, 1994).

Penelitian yang dilakukan Arisandy (2017) menyatakan bahwa keterampilan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### ***Management skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.**

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah *management Skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel *management Skill* sebesar 0,008 yang nilainya  $< 0,05$  dengan nilai koefisien +0,214. Artinya *management Skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Jadi hipotesis kedua diterima.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan instansi perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap instansi. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap instansi perusahaan. Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

Penelitian yang dilakukan Arisandy (2017) menyatakan bahwa keterampilan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### ***Entrepreneurship skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.**

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah *entrepreneur skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel *entrepreneur skill* sebesar 0,000 yang nilainya  $< 0,05$  dengan nilai koefisien +0,612. Artinya *entrepreneur skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Jadi hipotesis ketiga diterima.

Riyanti (2003) dalam Eka Handriani, (2011: 50) *Entrepreneurial skill* berkaitan dengan kemampuan mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang lebih baik. Dengan demikian seseorang entrepreneur harus tetap berlandaskan pada kemampuannya menerapkan fungsi-fungsi manajemen agar usaha yang dijalankan dapat berhasil dengan baik. *Entrepreneurial skill* signifikan pengaruhnya terhadap daya saing usaha. Omrel (2008) dalam Eka Handriani, (2011: 62) mengatakan hal ini memberi indikasi bahwa para pengusaha di daerah belum mulai mengoptimalkan entrepreneurial skill sebagai seorang yang bisa menerapkan fungsi

manajemen, percaya kekuatan diri sendiri dan berani mengambil resiko. Littunen (2001) dalam Eka Handriani, (2011:62) menunjukkan bahwa entrepreneurial skill adalah suatu proses belajar, yang pada gilirannya mempengaruhi karakteristik personal dari pengusaha. Gabungan antara sifat bakat (talent) dan pendidikan atau pelatihan (science) akan membentuk seorang pimpinan sebagai ahli strategi dan ahli manajer.

Penelitian yang dilakukan Lengkong dkk (2019) menyatakan bahwa keterampilan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil analisis pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1. *Technical skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya semakin baik *technical skill* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.
2. *Management skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya semakin baik *management skill* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.
3. *Entrepreneur skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya semakin baik *entrepreneur skill* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

### **Saran**

Sedangkan saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya karyawan dapat meningkatkan *technical skill*, *management skill*, *entrepreneur skill*, karena ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Pada penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bebas, misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan sebagainya

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arisandi, D. (2016). Sebaran Spasial Hasil Proses Erosi parit (Gully Erosion) yang Berkembang di DAS Bompon Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah. Tesis. Yogyakarta: Fakultas Geografi Universitas Gadjah Mada. *Jurnal Bisnis* Vol. 2, No.1, hal. 1-10. Doi:[http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian\\_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku\\_id=109937&obyek\\_id=4](http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=109937&obyek_id=4)
- Benedicta Prihatin Dwi, Riyanti. (2003). Kewirausahaan Dari Sudut Pandang.Psikologi Kepribadian. Jakarta : Grasindo
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western– Cengage Learning
- Dessler, gary. 2011. *Human Resource Management*. McGraw-Hill. Series In Management. New York.

- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management*. McGraw-Hill. Series In Management. New York.
- Edi, Sutrisno. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Gibson, James. L. 1994. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handriani, Eka, 2011. Pengaruh Faktor Internal Eksternal, Entrepreneurial Skill, Strategi dan Kinerja Terhadap Daya Saing UKM di Kabupaten Semarang, *Dinamika Sosial Ekonomi* Vol. 7 No.1. Hal. 10-25. Doi: <https://www.coursehero.com/file/48240643/24-132-1-PBpdf/>
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Lengkong, Febrio, Lengkong, V, P, L, dan Taroreh, Rita, N. 2019. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 281 – 290. Doi: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22361>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitta, Verra. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 10-19. Doi: <https://media.neliti.com/media/publications/1515-ID-pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan-terhadap-peningkatan-kinerja-karyawan-pada-bal.pdf>

- Kandou, Yunita Lidya, et al. 2016. Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 01 Tahun 2016. Hal 57-65. Doi: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10623>
- Kusnanto, Dwi, 2007, Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) APJ Mojokerto, Thesis, Universitas Brawijaya, Malang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3, No. 2. Hal. 21-26. Doi: <https://media.neliti.com/media/publications/85894-ID-pengaruh-motivasi-dan-pelatihan-terhadap.pdf>
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta, Bandung
- Suryana. 2003. Memahami Karakteristik Kewirausahaan. Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Umar, Husein. 2008. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wijoyo. S, 2014, Psikologi Industri dan Organisasi, Cet. Keempat, Hal 77, Kencana, Jakarta