

Analisis Kemampuan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Sdm Pada Umkm Meubel Di Kabupaten Luwu Utara Kecamatan Malangke Barat (Desa Cening)

Helpi¹, Adil², Ahmad Suardi³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstract

The purpose of this research is to find out how the relationship between work ability, work experience, and human resource performance in MSMEs Furniture. The quantitative method used in this study involved distributing online questionnaires. Furniture MSME employees in North Luwu Regency and West Malangke Regency became the population of this study. The questionnaire method was used as a sampling strategy, with 40 respondents collected from four furniture businesses in West Malangke. random sampling based on a predetermined sample. The population for this study is currently unknown, so the sampling used is a non-probability sample, and 40 respondents were obtained from furniture SMEs. The hypothesis testing used is the Structural Equation Model technique. According to the findings of the study, work ability has a direct and significant effect on HR performance, work experience has a direct and significant positive effect on HR performance.

Keywords: *Work Ability, Work Experience, HR Performance.*

Copyright (c) 2023 Helpi

✉ Corresponding author :

Email Address : helpielvy125@gmail.com

PENDAHULUAN

Sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Meubel merupakan salah satu sektor pendukung yang penting pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Setiap orang atau beberapa orang yang menjalankan model bisnis di rumah atau di lokasi tertentu memberikan akses pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi sebagian orang di Indonesia, terutama bagi mereka yang tidak dapat bekerja di sektor pekerjaan formal. Memastikan keberlangsungan operasional setiap unit Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Meubel di masing-masing daerah di Indonesia membutuhkan tenaga kerja yang mampu bekerja dengan sebaik mungkin. Karena karakteristik dasar Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Meubel yang menitikberatkan pada efektifitas dan efisiensi kerja sejumlah kecil tenaga kerja dalam lingkungan kerja yang tidak begitu besar, tenaga kerja yang terampil dalam bekerja menyelesaikan setiap pesanan yang ada secara tepat waktu sangat penting. Tentu saja, ada juga beberapa unit Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Meubel yang menyerap tenaga kerja cukup banyak karena banyaknya pesanan yang harus dicapai. (Mongilala et al., 2022).

Kemajuan karir pemegang posisi sangat dipengaruhi oleh berbagai keadaan. Payaman (2011:56) menegaskan bahwa karir seorang pekerja dipengaruhi oleh berbagai unsur, antara lain prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan, pengalaman karir, dan sikap rekan kerja dan atasan. Menurut data Labbase tahun 2010, unsur-unsur seperti bakat karyawan, prestasi kerja, pengalaman kerja, serta pendidikan dan pelatihan (training) semuanya berdampak besar pada

kemajuan karir mereka.(Payaman dalam Kerja et al., 2020).

Upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan salah satunya dengan mengadakan pelatihan kerja. Pelatihan kerja dilaksanakan bagi pegawai, diharapkan pegawai menjadi terampil, produktif dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan kerja karyawan merupakan proses transfer pengetahuan dan keterampilan agar karyawan menjadi ahli dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan kerja diharapkan bermanfaat bagi karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja, kinerja, kemampuan kerja dan keterampilan kerja.(Enjang Suherman & Suroso, 2019).Kapasitas masing-masing karyawan untuk bekerja di unit Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Meubel.

Kemampuan kerja Desa Cening, Desa Arusu, Desa Tandung Village untuk membuat produk meubel yang berkualitas juga tergantung dari meubel yang ada disana. Karena jumlah pesanan meubel yang diterima setiap bulan akan bervariasi, jumlah bahan baku yang diproduksi, kemajuan teknologi dalam pembuatan meubel, fakta bahwa setiap karyawan akan menghadapi kondisi kerja yang unik, dan kapasitas karyawan di setiap unit Mikro. Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) Meubel.(Mongilala et al., 2022)

Menurut Manulang (2004:15) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang cara suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ranupandojo (2001:71) juga mengungkapkan bahwa pengalaman kerja merupakan ukuran lamanya waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk memahami tugas suatu pekerjaan (Uhing et al.,2019). (Manulang; Ranupandjo; Uhing et al dalam Fatimah, 2021).

Pengalaman kerja masing-masing karyawan juga berdampak pada pemenuhan kuota pesanan masing-masing Unit Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Meubel. Karyawan yang berpengalaman, terutama yang bekerja di unit Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Meubel, biasanya bekerja secara efektif dan efisien serta mampu menyesuaikan hasil kerja dengan setiap perubahan pesanan barang yang masuk. Dengan demikian, unit usaha dapat terus beroperasi bahkan mengembangkan skala produksi yang lebih besar, seiring dengan kinerja karyawan yang terbaik.(Mongilala et al., 2022). Efisiensi sumber daya manusia UMKM menentukan kinerjanya. Pencapaian hasil dalam pengoperasian UKM tergantung pada besar kecilnya produksi yang meliputi seluruh unsur yang ada, salah satunya adalah orang atau orang. Kinerja individu adalah pencapaian atau keefektifan yang dipengaruhi oleh tujuan, persyaratan, dan praktik manajemen pekerjaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempengaruhi volume produksi, ukuran, dan efisiensi yang dilihat dari output produksi tenaga kerja terarah.(Viviani et al., 2020).

Pencapaian tujuan organisasi sebenarnya didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang kuat. Kemampuan merupakan salah satu komponen kematangan yang berhubungan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, menurut Thoha (2011). Organisasi dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dalam suatu kegiatan kerja dengan bantuan kemampuan yang optimal. UKM meubel dapat ditemukan di Kec Kabupaten Luwu. Setidaknya ada empat usaha kecil di desa ini yang semuanya bergerak di bidang industri mebel: Malangke Barat, Desa Cening, Desa Arusu, dan Desa Tandung. Tingkat pendidikan dan pengalaman yang rendah menjadi penyebab kurangnya keahlian dan kemampuan tenaga kerja di UMKM. Karena pendidikan tinggi dapat menawarkan wawasan yang lebih besar tentang proyek dan inovasi, hal itu dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, tingkat pendidikan merupakan salah satu elemen yang memengaruhi pengalaman kerja dan keterampilan karyawan. Sebagian besar staf di UMKM juga merupakan kerabat dekat pemilik perusahaan, oleh karena itu meskipun mereka tidak memiliki keahlian yang diperlukan di bidang meubel, mereka tetap tidak dapat memberikan hasil yang di bawah standar.(Thoha dalam Sholeh et al., n.d.)

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada empat UMKM meubel di Kabupaten luwu utara kec.malangke barat desa cening,desa arusu dan desa tandung.dalam studi ini objek penelitiannya ialah seluruh karyawan dari empat UMKM meubel di kec.malangke barat yang berjumlah 40 karyawan.Ada Permasalahan UMKM Meubel adalah kurangnya pengetahuan tentang teknologi dan mereka hanya menggunakan alat seadanya sehingga memperlambat pekerjaan itu sendiri jadi hasil pekerjaan karyawan tidak bisa berjalan maksimal sehingga hal itu menjadi tantangan bagi pelaku bisnis karena pada umumnya sumber daya manusia yang membuat sebuah organisasi berhasil. Salah satu persyaratan tersebut adalah sumber daya manusia memiliki kemampuan kerja dan pengalaman kerja yang diperlukan untuk mendukung kinerja perusahaan dengan cara yang paling efektif untuk mencapai tujuannya.

METODOLOGI

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang diperoleh melalui penggunaan kuesioner dan kemudian diinterpretasikan dengan baik untuk menghasilkan penelitian yang berkualitas. Pemiliknya adalah populasi penelitian UMKM Meubel di Kabupaten Luwu Utara Kecamatan Malangke Barat Dasa Cening ,Desa Arusu,Desa Tandung yang Keluruhannya Berjumlah 40 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan Kuesoiner.(Viviani et al., 2020). Jumlah sampel yang diperoleh adalah 40 responden, meskipun metode pengambilan sampel tidak memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sumber data primer penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada karyawan UMKM Meubel untuk melengkapi dan memuat pernyataan-pernyataan untuk setiap variabel yang telah ditentukan. Uji hipotesis dengan uji regresi linier berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan.(Fatimah, 2021).

Untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, responden diberikan akses ke kuesioner online. Pendapat responden dievaluasi menggunakan skala Likert lima poin. Poin 5 sangat setuju, poin 4 setuju, poin 3 netral, poin 2 tidak setuju dan poin 1 sangat tidak setuju.

Pengujian hipotesis penelitian Pendekatan Structural Equation Modeling berbasis varian digunakan dalam pekerjaan ini untuk mengevaluasi hipotesis (Tabel 1) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.3.1. Penggunaan PLS-SEM memiliki dua justifikasi utama: pertama, data yang digunakan untuk setiap konstruk mencakup elemen yang tidak semuanya berdistribusi normal; dan kedua, perkembangan literatur yang diilustrasikan pada Gambar 1 menunjukkan bahwa hal itu tidak terbukti. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memvalidasi teori. Ketiga investigasi ini juga menyarankan model penelitian yang kompleks.

Jenis teknik ini, yang berfokus pada analisis pola hubungan sebab akibat antara konstruksi laten, sering digunakan dalam studi sumber daya manusia serta bidang manajemen. Ini dianggap sebagai salah satu teknik dengan efektivitas yang baik dalam memprediksi pola hubungan sebab akibat dalam model teoritis berdasarkan data empiris.(Hamid, 2020).

Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Item	Indikator	Sumber
kemampuan kerja	Pengetahuan (Knowledge)	KK I	Raharjo dkk (2016)
	pelatihan (training)	KK 2	

	Keterampilan (Skill)	KK 3	
	Kesanggupan Kerja	KK 4	
	Kemampuan Sikap	KK 5	Swasto (2000:80)
	Kemampuan Teknis	KK 6	Robbins (2009,98)
	pengalaman Kerja (work experince)	KK 7	Winardi,(2002:11)
	Kemampuan Perilaku	KK 8	Robbins (2009,98)
	Tingkat Pendidikan Formal	KK 9	Naryono
	Tingkat keinginan	KK 10	(Amrulah:2012)
pengalaman kerja	Waktu Pekerjaan	PK 1	
	Frekuensi	PK 2	
	Jenis Tugas	PK 3	Nurrofi (2012)
	Penerapan Pengetahuan	PK 4	
	Hasil Pengalaman Kerja	PK 5	
	Tingkat Pengetahuan	PK 6	Foster (2010)
	Penguasaan Terhadap Pekerjaan	PK 7	Foster (2001:43)
	Profesional	PK 8	
	Percaya Diri	PK 9	Foster (2001:3)
	Masa Kerja	PK 10	
Kinerja SDM	Kuantitas Kinerja Karyawan	KINK 1	
	Kualitas Kinerja	KINK 2	Dharma (2007)
	Ketepatan waktu	KINK 3	
	Jumlah Pekerjaan	KINK 4	
	Kehadiran	KINK 5	Wilson bangun (2012)
	Kemampuan Kerja Sama	KINK 6	
	Efektivitas	KINK 7	
	Kemandirian	KINK 8	Robbins (2009,260)

Pelaksanaan Tugas	KINK 9	Mangkunegara
Tanggung Jawab	KINK 10	(2009:75)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Mengenai ciri-ciri responden yang dapat diamati, yang meliputi yaitu jenis kelamin, usia, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja, kinerja SDM di meubel Kabupaten luwu utara. Kecamatan malangke barat Desa cennig, desa arusu, desa tandung.

Tahapan Evaluasi Outer Mode

Dengan penilaian outer model menggunakan kriteria, persamaan struktural dievaluasi sebagai berikut.

Konvergen Validitas dan Diskriminan Validitas

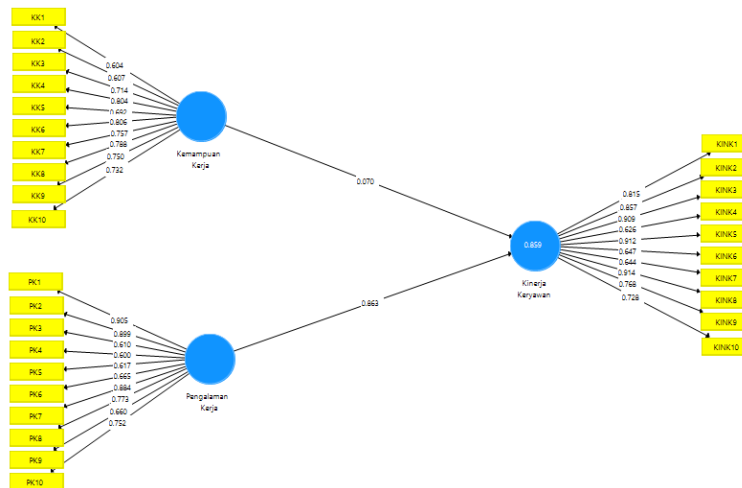
Konvergen validitas berkaitan pada prinsip bahwa manifest variabel pada konstruk harus memiliki tingkat hubungan yang tinggi. Adapun kriteria pengujian konvergen validitas yaitu membandingkan *nilai faktor loading* dengan nilai *ketentuan umum (rule of thumb)* di mana nilai loading factor > 0.60 , selanjutnya membandingkan nilai AVE dengan nilai *ketentuan umum rule of thumb* di mana nilai AVE > 0.50 . Selanjutnya pengujian diskriminan validitas dengan asumsi bahwa $\text{square root AVE} > \text{hubungan antar variabel laten pada model penelitian}$; (Hamid, 2020)

Tabel 2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

	Item	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	laki laki	16	4.00
	perempuan	24	6.00
	Total	40	100
Usia(tahun)	15-20	11	27.75
	21-25	23	57.75
	27-30	6	15.50
	Total	40	100

Tabel 3 Korelasi Variabel Laten dan Square Root (AVE)

	Kemampuan Kerja	Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan	AVE	Akar Kuadrat (Square Root) AVE
KK	1.000	0,919	0,855	0,531	0,729
KINK	0,855	0,926	1.000	0,624	0,790
PK	0,919	1.000	0,926	0,556	0,746



Gambar 1. Evaluasi Outher Model

Untuk nilai *convergent validity* dimana diperoleh besaran nilai dari *factor loading* untuk setiap konstruk. Untuk Kemampuan Kerja di mana indikator adalah KK 1= 0.604 KK 2=0.607; KK 3=0.714; KK 4= 0.804; KK 5= 0.692; KK 6=0.806; KK 7=0.757; KK 8=0.788; KK 9=0.750;KK 10=0.732; Pengalaman Kerja PK 1=0.905; PK 2=0.899; PK 3=0.610; PK 4=0.600; PK 5=0.617; PK 6=0.665, PK 7=0.884; PK 8=0.773; PK 9=0.660; PK 10=0,752; Kinerja SDM KINK 1=0.815; KINK 2=0.857; KINK 3=0.909; KINK 4=0.626; KINK 5=0.912; KINK 6=0.647; KINK 7=0.644; KINK 8=0.914; KINK 9=0.768; KINK 10=0.728, dimana nilai loading factor untuk keseluruhan konstruk >0.60.selanjutnya besar pada nilai AVE Kemampuan Kerja=0.531; Pengalaman Kerja = 0.556; Kinerja SDM =0.624; dimana keseluruhan nilai AVE> 0.50.

Tabel 4 Evaluasi Outher Model

Variabel Indikator/Item	Loading factor	Average Variance(AVE)	Composite Reliability
-------------------------	----------------	------------------------	-----------------------

Kinerja SDM

KINK1	0,815		
KINK2	0,857		
KINK3	0,909		
KINK4	0,626		
KINK5	0,912	0,624	0,942
KINK6	0,647		
KINK7	0,644		
KINK8	0,914		
KINK9	0,768		
KINK10	0,728		

Kemampuan Kerja

KK1	0,604		
KK2	0,607		
KK3	0,714		
KK4	0,804		
KK5	0,692	0,918	0,531
KK6	0,806		
KK7	0,757		
KK8	0,788		
KK9	0,75		
KK10	0,732		

Pengalaman Kerja

PK1	0,905		
PK2	0,899		
PK3	0,61		
PK4	0,6	0,924	0,556
PK5	0,617		
PK6	0,665		
PK7	0,884		

PK8	0,773
PK9	0,66
PK10	0,752

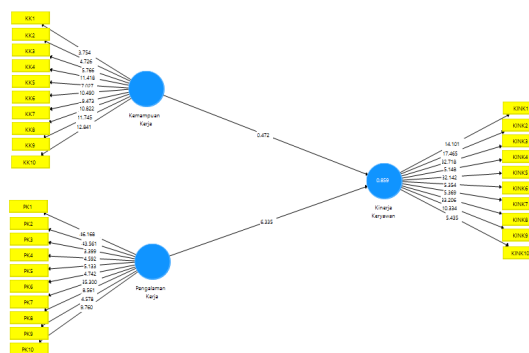
Selanjutnya dapat diperoleh informasi untuk hasil uji discriminant validity (Tabel 3) dan telah memenuhi persyaratan dimana square Root AVE > hubungan antara kemampuan kerja memiliki nilai Square Root AVE sebesar $0.729 < 0.855; 0.919$; (kolom Kemampuan Kerja tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah), konstruk Pengalaman kerja memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar $0.746 < 0.919; 0.926$; (kolom Pengalaman Kerja tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah), untuk konstruk Kinerja SDM memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar $0.790 < 0.855; \text{ dan } 0.926$; (kolom Kinerja SDM tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah),

Uji Realibilitas Dan Outer Model

Adapun tahapan pengujian selanjutnya setelah uji validitas yaitu melakukan uji reliabilitas pada *outer model*, di mana dalam uji ini bermaksud untuk memberikan pembuktian dari segi konsistensi tingkat akurasi serta ketepatan instrumen dalam mengembangkan dan mengukur konstruk. Dari hasil pengujian diperoleh nilai *composite reliability* untuk konstruk Kemampuan Kerja (0. 531); Pengalaman Kerja (0.556) Kinerja SDM (0. 942), di mana untuk konstruk kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara keseluruhan dari nilai *composite reliability* memiliki nilai < 0.70 .

Tahap Evaluasi Inner Model

Terdapat dua tahap yang dilakukan dalam mengevaluasi suatu inner model yaitu dengan memperhatikan nilai koefisien determinasi (R Square) dan nilai signifikansi melalui teknik *bootstrapping*. Adapun hasil analisis untuk uji hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik *bootstrapping* tersaji pada (Tabel) dan (Gambar).



Gambar 2. pengukuran Inner Model

Evaluasi pada Nilai R Square

Nilai R Square merupakan salah satu nilai yang diterapkan dalam melakukan evaluasi pada *inner model*. Adapun kriteria untuk Batasan nilai R Square diantaranya untuk nilai 0.25 termasuk dalam kategori lemah, 0.50 termasuk dalam kategori moderat, kemudian untuk nilai 0.75 termasuk dalam kategori kuat Hair et al. (2011); Hamid (2020). Berdasarkan pada

informasi melalui hasil estimasi yang disajikan pada (Tabel 5) dapat diketahui besaran angka *R Square* pada setiap variabel dalam model penelitian.

Untuk variabel kinerja SDM sebesar 0.859, di mana nilai ini diinterpretasikan sebagai suatu variabilitas yang dimiliki konstruk kinerja SDM dan termasuk dalam model penelitian dan dikategorikan kuat $> 0,75$

Tabel 5/ Koefisien Determinasi

	R Square/ determinasi	Kofesien Probability Value
Kinerja Karyawan	0,859	0.000

Evaluasi Nilai Signifikansi

Untuk penilaian pada tahapan evaluasi nilai signifikansi dapat dilakukan melalui pengamatan pada besaran nilai yang ditunjukkan oleh *path coefficient*. Di mana pada tahapan ini menggunakan teknik perhitungan *bootstrapping* (Tabel 6). Berdasarkan pada hasil koefisien jalur (*path coefficient*) maka untuk hipotesis pertama (H1) Dimana Kemampuan Kerja memiliki dampak positif signifikan dan berpengaruh pada Kinerja SDM dimana nilai signifikan 0.637 $>$ dari tingkat alfa 5% kemudian di tunjukkan nilai $0.472 < 0.637$ dibandingkan dari 1.96 selanjutnya untuk *indirect effect* Kemampuan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kerja SDM

Dimana nilai signifikan hitung $0.000 <$ dibandingkan alfa tingkat alfa 5%,perolehan pada T Statistik menunjukkan nilai > 1.96 Selanjutnya untuk Hipotesis ke2 (H2) pada konstruk Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM dimana nilai signifikan itu $0.000 <$ dibandingkan dengan tingkat alfa 5%,dengan nilai T Statistik sebesar $6.335 > 1.96$

UJI HIPOTESIS

	Kofesien Jalur		T Statistik		P Values		Hasil	
	Langsun g/Direc	Tida k Lang sung/ Indir ect	Langsun g/Direc	Tida k Lang sung/ Indir ect	Langsun g/Direc	Tida k Lang sung/ Indir ect	Langsun g/Direc	Tida k Lang sung/ Indir ect
KEMAM PUAN KERJA - > KINERJ A SDM	0,07	-	0,472	-	0,637	-	Menduk ung	-

PENGALAMAN KERJA > KINERJA SDM	0,863	-	6,335	-	0.000	-	Mendukung
--------------------------------	-------	---	-------	---	-------	---	-----------

Tabel 6. Uji Hipotesis

Keterangan: * signifikan secara statistik pada 5 persen.

Pembahasan Hasil Penelitian

Di Kabupaten Luwu Utara, Kecamatan Malangke Barat, Desa Cening, Desa Arusu, dan Desa Tandung, khusus bagi karyawan yang bekerja di UMKM Meubel, mengingat pentingnya penerapan kemampuan kerja dan pengalaman kerja bagi karyawan maka penelitian ini menganalisis dan memberikan pemahaman tentang bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai UMKM Mebel.

Temuan penelitian ini telah menunjukkan bahwa kerangka konseptual yang dikembangkannya dapat memberikan gambaran dan hasil mengenai kondisi dan fenomena beberapa faktor yang menjadi penentu dan dapat mempengaruhi pekerja untuk lebih memperhatikan bagaimana meningkatkan prestasi kerja mereka. Hal ini juga terlihat dari hasil pengujian hipotesis.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja SDM

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap UMKM meubel di Kabupaten luwu utara Kec.malangke barat yang di ambil dari tiga tempat usaha meubel . Hasil dari temuan yang membuktikan bahwa kemampuan kerja berdampak pada kinerja karyawan yang akan terus meningkat semakin besar kemampuan kerjanya, penelitian ini sejalan dengan temuan (Puspita, 2018) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konstruk pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada UMKM Meubel yang berada pada Kabupaten luwu utara kec.malangke barat yang terkhusus pada desa cening, desa arusu, desa tandung .Hasil penelitian ini menyatakan bahwa jika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaannya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi hasil kerja yang akan di capainya.(ketut edy wirawan, wayanbagian, 2018). pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM , sehingga kedua hipotesis di terima. Informasi dari hasil temuan menunjukkan bahwa kinerja SDM yang meningkat di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya ialah Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja. Dengan demikian kondisi ini tentunya menjadi prioritas bagi pelaku UMKM Meubel untuk meningkatkan Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja. Hasil temuan ini memberikan informasi bahwa Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja merupakan elemen penting yang mampu meningkatkan kinerja SDM.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa kelemahan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada kab.Luwu Utara kec.Malangke Barat yang dikhususkan pada 4 desa yaitu Desa Cenning, Desa Arusu dan Desa tandung. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar memperluas pengetahuan tentang teknologi dan memperluas jangkauan, misalnya penelitian dilakukan di dua Kabupaten atau lebih, atau jika memungkinkan di Provinsi Sulawesi Selatan. Kedua, penelitian ini hanya berfokus pada pelaku UMKM Meubel. Disarankan untuk penelitian selanjutnya menambah jumlah Meubel dalam penelitian. Ketiga, jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan sampel minimum. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan lebih banyak jumlah sampel dengan kisaran 200 sampai 400 sampel.

Referensi :

- Enjang Suherman, & Suroso. (2019). Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Xyz Karawang (Studi Divisi Ppic Departemen P4C) Analisis. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 83-101. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i1.847>
- Fatimah, S. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM (Pada UMKM Sapu Ijuk Desa Manggis Tahun 2021 Analisis).
- Hamid, R. S. (2020). Niat Konsumen menggunakan Transportasi Ride-Hailing di tengah Pandemi COVID-19: Kerangka Kerja Konseptual dan Evaluasi Empiris. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 19(3), 266-289. <https://doi.org/10.12695/jmt.2020.19.3.4>
- Kerja, A. P., Dan, P., Terhadap, P., Karir, P., Intervening, D., & Kerja, P. (2020). Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dengan intervening prestasi kerja. *June*. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.136>
- ketut edy wirawan, wayanbagian, gede putu agus jana susila. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38-44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Mongilala, C. M. C., Tewal, B., Sendow, G. M., Kerja, P. K., & Dan, P. K. (2022). MIKRO KECIL MENENGAH DI DESA LEILEM THE EFFECT OF SKILLS , EXPERIENCE , WORK ABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MICRO , SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IN LEILEM VILLAGE *Jurnal EMBA Vo . 10 No . 3 Juli 2022 , Hal . 861-871. 3, 861-871.*
- Puspita, R. (2018). Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 2(1), 62-70. <https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4732>
- Sholeh, B., Wahono, B., & Rahman, F. (n.d.). PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN, DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada UKM Mebel Di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjaran, Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang) Oleh. *Disperindag 2005, 95-110.* <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 5(1), 29-37. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.46>