Bulletin of Management & Business

BMB
Bulletin of Management and Business

Bulletin of Management and Business
Volume 3 Nomor 1, Maret, 2022
E-ISSN: 2722-2373 **P-ISSN:** 2745-6927
Journal Home Page: http://v3.publishing-widyagama.ac.id/index.php/bmb/index

Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Terhadap Kinerja PADA UMKM Marshalia Embroidery

Yuyuk Liana[1], Rr. Widanarni Pudjiastuti[2]

Recieved, Maret,2022
Revised, Maret,2022
Accepted, Maret,2022

Abstrak
Tujuan dari penelitian ini mengetahui pengaruh variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan, dengan populasi sebesar 40 responden pada UMKM Marshalia Emboidary Kota Malang. Dengan menyebarkan pertanyaan sebagai pengumpulan datanya, serta hasilnya menjelaskan semua varibel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawn.
Kata Kunci: Kinerja, pengetahuan, pengalaman, kemampuan

Abstract
The purpose of this study was to determine the effect of knowledge, ability and experience variables on employee performance, with a population of 40 respondents at the MSME Marshalia Emboidary Malang City. By distributing questions as data collection, and the results explain all these variables affect employee performance.
Keywords: *Performance, knowledge, experience, ability*

Cite this article as: Yuyuk Liana, Rr. Widanarni Pudjiastuti, 2022. Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Terhadap Kinerja PADA UMKM Marshalia Embroidery. Bulletin of Management and Business, Volume 3, Nomor 1, Pages 248-252. Malang: Universitas Widyagama

DOI: https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2

PENDAHULUAN

Kebutuhan akan SDM untuk menghadapi persaingan maka organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, terampil, disiplin,cakap serta mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaanya. Sumber daya manusia disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya misi dan visi ke depan akan tergantung individu dalam organisasi tersebut dapat mengembangkan kemampuannya yang dimilikinya yaitu pengetahuan, keahliannya maupun sikap (Famella, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Ana Mufidah, 2015).

Kualitas karyawan sangat menentukan majunya suatu perusahaan, karena itu hal ini perlu diperhatikan agar kemampuan seseorang dapat terus berkembang dengan baik dan akan berdampak pada kinerja karyawan. Adanya kontribusi yang diberikan oleh karyawan pada perusahaan merupakan faktor utama dan akan memberikan efek secara langsung terhadap daya saing sebuah perusahaan

Pengetahuan adalah suatu dorongan dalam diri inndividu tersebut agar dapat melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal, selain itu memberikan factor yang positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu pengalaman kerja mempunyai sisi yang perlu diperhatikan hal ini menujukkan adanya ketrampilan serta tanggung jawab dari pegawai tersebut dari pekerjaan sebelumnya. Selanjutnya kemampuan SDM akan merujuk pada tercapainya tujuan organisasi sehingga berdampak pada maju dan berkembang dengan pesat. Seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat sesuai yang diharapkan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengetahuan

Pengetahuan yang terdapat dalam diri pegawai setidaknya sama dengan bidang yang dijalani, agar lebih focus dan terarah, karena hal ini akan mempunyai efek pada mendayagunakan pengetahuan yang dimiliki tersebut secara optimal. Selain itu juga dapat mencerminkan kemampuan kognitif dari seorang individu yang bekerja dalam perusahaan atau lembaga untuk dapat mengenal, memahami, mengingat dengan apa yang didapatkan dari pengetahuan tersebut. Pengetahuan seseorang akan semakin meningkat dengan pengembangan kualitas diri. Selanjutnya pernyataan dari Yuniarsih dan Suwatno (2008), pengetahuan merupakan informasi dari individu khususnya pada bidang spesifik.dengan hal itu segala sesuatu yang dimiliki seseorang pada bidang spesifik dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri. Untuk penting bagi seseorang dalam bekerja akan menambah pengetahuan dan wawasan sehingga dapat meningkatkan kemampuan diri menjadi lebih baik. Adapun factor mempengaruhi pengetahuan menurut Notoatmodjo (2014) adalah sebahai berikut: (1) Pendidikan (2) Umur (3) Lingkungan dan (4) Sosial budaya.

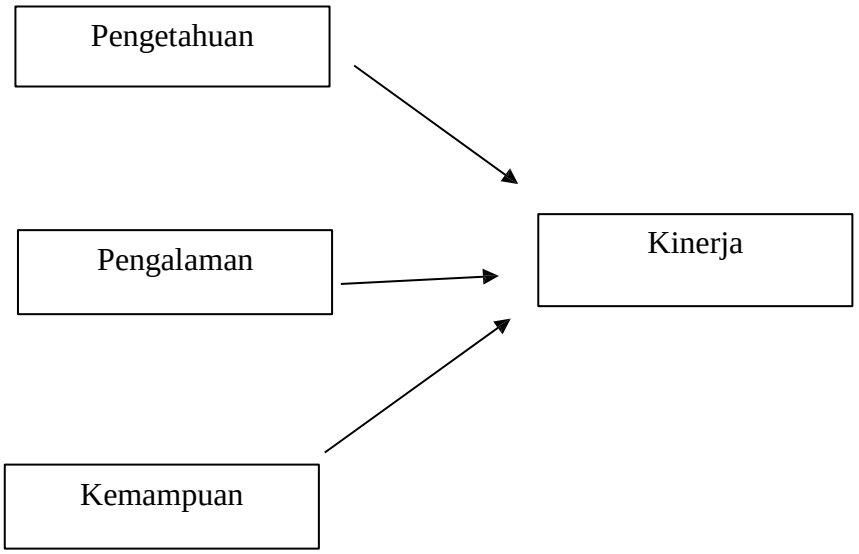
Kemampuan

Sumber daya manusia dengan kemampuan yang menonjol dapat mengarahkan pada tercapainya visi dan misi perusahaan. Untuk itu mengembangkan pegawai harus dapat meningkatkan potensi yang dimiliki untuk dapat mengerjakan semua tugas yang diberikan kepadanya dengan cepat dan tepat sesuai standart kerja yang telah ditetapkan. Diharapkan dengan kemampuan yang matang maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut pernyataan dari Adul & Kumara (2018) bahwa kemampuan adalah korelasi berkaiatan tugas dalam hal ini mereka segera dapat melakukan tugas sehingga menghasilkan barang dan jasa yang sesuai atas dasar ketentuan yang telah ditetapkan.

Pengalaman

Selanjutnya pernyataan dari Ratu dan Adolfina (2019) pengalaman kerja proses pembentukan pengetahuan tentang cara dari pekerjaan yang disebabkan keterlibatan dalam melaksanaan tugasnya. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir lebih baik, karena mereka telah memiliki pengetahuan, kemampuan yang didapatkan dari pengalaman kerja sebelumnya. Berdasarkan pernyataan diatas menujukkan bahwa dengan pengalam kerja akan mempunyai dampak pada kinerja. Selain itu akan lebih tanggap cepat karena memiliki pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya.

Model Hipotesis



Hipotesis:
H1 : Diduga ada pengaruh pengetahuan terhadap Kinerja karyawan
H2 :Diduga ada pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja karyawan
H3 : Diduga da pengaruh kemampuan terhadp kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasinya semua karyawan yang bekerja di yang berjumlah 40 responden. Metode pengumpulan datanya dengan menyebarkan kuesioner serta alat analisis yaitu regresi .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil regresi

Variabel	B	R	Sig
X1	0.297	0.766	0.029
X2	0.375		0.002
X3	0.294		0.052

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis pada pengetahuan, pengalaman dan kemampuan berpengaruh signifikat terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig < dari 0.05. Sedangkan pengaruh yang paling dominan adalah X2 pengalaman dengan nilai B yaitu 0.375. Untuk R adalah 0.766 hal ini mendeskripsikan bahwa adanya hubungan yang kuat variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada kinerja karena akan memberikan stimulasi kuat sehingga dapat menjalankan pekerjaan serta tanggung jawabnya dengan maksimal.Sesuatu yang didapatkan dengan jalan pembelajaran merupakan pengetahuan. Hal ini mengarahkan bahwa apabila pendidikan semakin tinggi maka menujukkan tingkat pengetahuan juga akan meningkat (Tedi Pitri,2020). Untuk itu bekal yang cukup matang dalam bidang pendidikan akan memberikan bekal bagi seorang individu pada masa akan datang, selain itu juga perlu menambah di bidang non akademik sebagai salah satu usaha agar sumber daya manusia menjadi lebih berkualitas. Selanjutnya juga harus seiring dengan bidang yang tekuni sehingga mempunyai skill yang lebih optimal.

Selanjutnya pengalaman juga mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, hal ini disebabkan masa kerja yang dijalani karyawan akan mengarahkan pada kemampuan yang cukup dalam menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya dan merujuk pada meningkatnya perkembangan perusahaan. Dengan pengalaman kerja maka kita akan memperoleh kepercayaan, kewibawaan karena keahlian dalam menyelesaikan tugasnya tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut sangatlah penting mempunyai pengalaman dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada individu dimana hal ini menujukkan pula pada tercapainya tujuan organisasi. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana BR Berutu (2019).

Kemampuan suatu potensi dalam diri individu dan apabila terus dikembangkan akan memberikan nilai yang cukup bagus dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan metode yang sesuai sehingga mengarahkan pada tercapainya visi dan misi perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut kemampuan dapat ditunjukkan dengan adanya keahlian yang harus terus diasah dan ditingkatkan dimana diperlukan adanya dedikasi yang tinggi serta motivasi yang kuat dalam mencapainya yang semuanya akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini seiring dengan Andi Astri wardhana (2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan pengaruh yang paling besar dalam hal ini adalah variabel X2 yaitu pengalaman. Saran dalam penelitian ini adalah bagi UMKM hendaknya memperhatikan ketrampilan dari karyawannya dengan mengikutkan pelatihan -

pelatihan atau magang. Selanjutnya juga harus memperhatikan motivasi dan kemampuan pegawainya serta meningkatkan skill.

REFERENSI

Andi Astri Wardana, 2021. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Karyawan (Studi Pada UMKM Adila Snacj Kota Jambi

Adul, Kadir & Kumara Efrianti. 2018. Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Curuk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya. Jurnal Ekonomi. Volume 2 (hal 86- 94).

Famella, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Ana Mufidah, 2015. Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso,

Notoatmodjo, 2012. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta. Rinekacipta Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya

Ratu dan Adolfina (2019) dalam Ganesha Chandra Gautama (2021) Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada MIKI Industries

Tedi Putri, Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ria Busana, Jurnal Ekonomedia : ISSN 2775-1406; STIE PASIM; Sukabumi, Jul-Des 2020; Vol. 09 No. 02

Yuliana BR Berutu, 2019. Pengaruh Pengalaan Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT Laot Bangko Kec Penanggalan Kota Subussalam

Yuniarih, Tjuju dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.