

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Keterampilan

Pengertian Keterampilan

Sifat manusia dalam segala sesuatu yang dikerjakan dalam bekerja tak lepas dari yang namanya keterampilan. Keterampilan adalah kemampuan manusia dalam menggunakan pikiran, ide serta kreatifitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna. Pada organisasi atau UMKM keterampilan para pegawai atau karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja UMKM tersebut, dengan keterampilan yang dimiliki para pegawai, akan membantu UMKM untuk mencapai tujuan.

Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang tersebut melakukan kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan peralatan, berkomunikasi, dan lain lain. Maka keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Budi W. Soetjipto, 2002). Selain itu juga menurut (Fauzi, 2010: 7) Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkannya atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan yang dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan, misalnya menulis, memainkan gitar atau piano, menyetel mesin, berjalan, berlari, melompat dan sebagainya. Jika ini yang digunakan maka kata “keterampilan” yang dimaksud adalah kata benda.

Cara orang dalam memandang dunia dipengaruhi oleh kemampuan terampil seseorang, apabila keberhasilan itu terjadi pasti berkat adanya manusia yang terampil dibalik semua keberhasilan, Menurut Singer dikutip oleh Amung (2010 : 61), keterampilan adalah derajat keberhasilan yang konsisten dalam mencapai suatu tujuan dengan efektif. (Sudarmanto,2009;60) keterampilan merupakan kemampuan

untuk melaksanakan suatu tugas tertentu dengan baik secara fisik maupun mental. Sehingga, keterampilan lebih mengarah pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Sedangkan perilaku merupakan gabungan kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku.

Kesimpulan yang dapat ditarik, Keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang membutuhkan pikiran dan tenaga, dan kemampuan tersebut selalu terkhususkan pada bidang tertentu. Dalam meningkatkan kinerja, seorang pegawai atau karyawan harus sekali meningkatkan keterampilan yang dimiliki saat ini. Dengan memiliki keterampilan yang dapat digunakan dalam pekerjaan, maka karyawan atau pegawai akan siap bekerja karena telah memiliki keterampilan.

Aspek-Aspek Keterampilan

Melaksanakan suatu pekerjaan tak lepas dari keterampilan yang dimiliki, keterampilan tersebut membuat karyawan memiliki kepercayaan diri dalam bekerja karena karyawan tersebut bisa bekerja pada bidang yang dimilikinya. Maka berikut adalah aspek aspek yang ada dalam keterampilan (Robbins, 2000) :

1. Basic Literacy Skill, merupakan suatu keahlian atau kemampuan dasar yang melekat pada masing-masing individu, keterampilan ini meliputi berbagai kemampuan seperti mendengarkan, membaca, menulis, dan juga kemampuan dalam aspek menghitung;
2. Technical Skill, merupakan jenis keterampilan yang diperoleh dengan pembelajaran secara khusus dalam bidang Teknik. Technical skill memiliki contoh antara lain keterampilan mengoperasikan perangkat computer, memperbaiki beragam perangkat elektronik seperti handphone, televisi, dan lain sebagainya;
3. Interpersonal Skill, merupakan suatu jenis kemampuan atau keterampilan yang secara mendasar dimiliki tiap-tiap individu dalam melakukan komunikasi antara individu yang satu dengan individu lainnya, maupun antar kelompok. Interpersonal skill memiliki contoh antara lain keterampilan

mengemukakan sejumlah ide-ide maupun pendapat, serta bekerja bersama-sama dalam suatu tim kerja yang ditentukan;

4. Problem Solving, merupakan suatu keterampilan mendasar dalam diri seseorang, yang secara potensial dapat diimpelentasikan untuk memecahkan sebuah masalah dengan didukung kemampuan logika seseorang untuk berpikir.

Keterampilan itu sendiri pasti dimiliki oleh masing masing individu, dan keterampilan tersebut akan sangat berguna apabila individu tersebut mempergunakan dengan sbaik baiknya. Menurut Spencer dikutip oleh Sutoto (2004: 1-10) mengemukakan aspek dari keterampilan merupakan sebagai berikut :

1. Concern for order : merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya, khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data;
2. Initiative : merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu. Tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru;
3. Impact and influence : merupakan tindakan membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain mau mendukung agendanya;
4. Information seeking : merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

Berdasarkan uraian yang ada diatas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan yang dimiliki harus sesuai dan harus berada di tahap yang baik, untuk lajunya UMKM agar menjadi lebih baik. Dan keterampilan seseorang pastinya memiliki perbedaan antara satu sama lain karena memiliki spesifikasi keterampilan yang berbeda beda.

Faktor – faktor keterampilan

Keterampilan yang dimiliki seseorang pasti dapat dipergunakan olehnya untuk melakukan suatu kegiatan atau hingga melakukan pekerjaannya, maka ada faktor pendukung atau faktor pengaruh dari keterampilan yang dimiliki, menurut (Widyatun 2005;96), yaitu:

1. Motivasi , merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan;
2. Keahlian, merupakan keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

Pendapat lain mengenai faktor-faktor keterampilan disampaikan oleh Notoadmodjo (2014) bahwa faktor yang mempengaruhi keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan yaitu:

1. Tingkat pendidikan, semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut;
2. Umur, ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja;
3. Pengalaman, pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan seseorang yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya, jika sebagai pegawai yang tidak terampil, akan memperlambat tujuan

organisasi. Untuk pegawai atau karyawan baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas tugas yang dibebankan padanya. Motivasi diri dalam setiap individu juga menjadi dorongan untuk menjadi lebih baik.

Macam macam keterampilan

Sekarang ini, keterampilan itu menjadi hal yang sangat penting terutama bagi seseorang yang ingin bisa mencari pekerjaan. Beragam keterampilan serta juga pengalaman kerja juga turut menjadi sebuah penilaian tersendiri. Beberapa keterampilan menurut Singer dikuti oleh Amung (2010) sebagai berikut :

1. Kesadaran komersial
2. Komunikasi
3. Kerja tim
4. Negosiasi serta persuasi
5. Memecahkan masalah
6. Kepemimpinan
7. Organisasi
8. Ketekunan dan juga motivasi.
9. Kemampuan untuk dapat bekerja dibawah tekanan serta dapat tetap tenang dalam menghadapi krisis.
10. Kepercayaan diri.

Upaya mewujudkan segala sesuatu agar menjadi goals yang besar maka keterampilan dalam diri sangatlah penting adanya untuk kelangsungan tersebut, Thebalancesmb (2018) memiliki pendapat akan macam macam keterampilan yang ada antara lain :

1. Komunikasi;
2. Personal branding;
3. Keterampilan menyusun strategi manajemen finansial;
4. Kepemimpinan;
5. Kemampuan pemasaran;
6. Manajemen stress;
7. Kepercayaan diri.

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa keterampilan ini kita sudah miliki dasarnya sejak kecil. Tinggal mkita dapat mengasah secara terus menerus dengan tekun dan disiplin supaya dapat mencapai hasil yang maksimal.

2.1.2 Pengetahuan

Pengertian Pengetahuan

UMKM atau suatu organisasi yang ada, sering terjadinya kurangnya pengetahuan yang dimiliki masing-masing pribadi pada suatu UMKM tersebut. Pengetahuan dalam hal ini tidak hanya membahas pendidikan, namun juga membahas tentang pola pikir dalam bekerja. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga, dengan hal ini pengetahuan juga merupakan domain yang sangat penting dalam terbentuknya perilaku manusia.

Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) menyatakan bahwa : ”Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.dengan hal itu segala sesuatu yang dimiliki seseorang pada bidang spesifik dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri. Sebaliknya (Donsu, 2017) Pengetahuan adalah suatu hasil dari rasa keingintahuan melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap pbjek tertentu. Pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku terbuka atau open behavior.

Mubarak (2011) pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalam manusia itu sendiri dan pengethuan akan bertambah sesuai dengan proses pengalaman yang dialaminya.

Kesimpulan yang dapat ditarik bahwa pengetahuan adalah suatu ilmu atau informasi yang dimiliki seseorang pada bidang-bidang terspesifik. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seseorang karyawan berupa mengenal, memahami, mengingat. Pengetahuan tersebut akan semakin bertambah apabila manusia usia semakin bertambah maka pengetahuan yang dimiliki mengikuti akan bertambah juga.

Pentingnya Pengetahuan

Menurut Notoadmodjo,2007 pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Pengalaman dan penelitian terdahulu ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Sebelum orang mengadopsi perilaku baru (berperilaku baru didalam diri seseorang terjadi proses yang berurutan) yakni:

1. Awareness (kesadaran) dimana orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu terhadap stimulus (objek);
2. Interest (merasa tertarik) terhadap stimulus atau objek tersebut. Disini sikap subjek sudah mulai timbul;
3. Evaluation (menimbang nimbang) terhadap baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya;
4. Trial, sikap dimana subjek mulai mencoba melakukan sesuatu sesuai dengan yang kehendaki oleh stimulus;
5. Adoption, dimana subjek telah berperilaku melalui proses seperti ini, dimana didasari oleh pengetahuan,kesadaran dan sikap yang positif, maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng. Sebaliknya, apabila perilaku itu tidak didasari oleh pengetahuan dan kesadaran akan tidak berlangsung lama. jadi, pentingnya pengetahuan disini adalah menjadi dasar dalam merubah perilaku sehingga perilaku itu langgeng.

Kondisi persaingan bisnis saat ini telah banyak organisasi yang berinovatif dan menghargai nilai sebuah pengetahuan untuk memperbaiki produk dan pelayanan mereka. Terdapat beberapa alasan mengapa konsep pengetahuan mulai banyak diterapkan (Sykrme 2003):

1. Globalisasi dan persaingan : banyak organisasi mulai bergantung pada pengetahuan untuk menciptakan keuntungan strategis mereka. Dengan pengetahuan yang tersedia tetapi sifatnya tersebar atau terpecah membuat organisasi sering menghabiskan waktu dan daya mereka atau bahkan gagal untuk dapat mencapai kualitas pengetahuan tertinggi dan berpengalaman yang tersedia diorganisasi;

2. Restrukturisasi dan Perampingan : tanpa sistem mekanisme yang efektif dalam menggunakan pengetahuan yang dimiliki karyawan yang telah berpengalaman organisasi akan mengalami kerugian atau harus membayar lagi untuk pengetahuan yang sebenarnya telah dimiliki;
3. Berbagi praktik-praktik terbaik yang telah dilakukan : organisasi akan menghemat pengeluaran mereka dalam setahun dengan mengambil pengetahuan dari karyawan-karyawan terbaik mereka serta kemudian diterapkan ditempat lain pada situasi yang sama;
4. Inovasi yang berhasil : organisasi-organisasi yang menerapkan manajemen pengetahuan telah menemukan bahwa melalui jaringan pengetahuan, organisasi dapat menciptakan produk dan layanan baru yang lebih baik serta lebih cepat.

Kesimpulan dari pendapat yang sudah dilampirkan diatas, bahwa pengetahuan memiliki nilai yang penting dalam suatu organisasi. Pengetahuan yang dimiliki seseorang dapat bermanfaat bagi kelangsungan organisasi. Keberhasilan organisasi juga mendapat pengaruh dari pengetahuan yang dimiliki oleh masing masing karyawannya. Maka dari itu semua, organisasi sangat bergantung pada pengetahuan yang dimiliki karyawannya untuk menciptakan keuntungan untuk organisasi.

Dimensi dan Indikator Pengetahuan

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan suatu ekstensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam hal ini mengadopsi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwanto (2008) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator berikut:

1. Dimensi Pendidikan

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kesesuaian latar belakang Pendidikan pegawai dengan pekerjaan;
- b. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas;

- c. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya.
2. Dimensi Pengalaman
- Dengan indikator sebagai berikut :
- a. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai;
 - b. Prestasi kerja yang dimiliki pegawai;
 - c. Ketenangan pegawai saat bekerja.

3. Dimensi Minat

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kehadiran;
- b. Kepatuhan terhadap atasan;
- c. Sikap terhadap pekerjaan .

Beberapa indikator yang terkandung dalam konsep pengetahuan menurut Sugiyanti dan Santoso (2018) sebagai berikut:

1. Pengetahuan : kesadaran dalam bidang kognitif;
2. Pemahaman : kedalam kognitif dan efektif yang dimiliki individu;
3. Kemampuan/keterampilan : suatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya;
4. Nilai : suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang;
5. Sikap : perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar;
6. Minat : kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari para ahli di atas adalah, mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan suatu ekstensi. Sehubungan dengan hal di atas, indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu dan indikator yang terkandung didalamnya berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap minat.

Faktor – faktor yang mempengaruhi pengetahuan

Pengetahuan memiliki peran penting bagi seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dalam hal ini, pengetahuan terdapat faktor yang mempengaruhi, Notoadmodjo (2014;143), yaitu :

1. Tingkat Pendidikan, semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.
2. Umur, ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.
3. Pengalaman, pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berfikir dalam melakukan suatu hal.

Boyatzis (Sudarmato, 2009:51) mengemukakan bahwa pengetahuan tersebut memiliki faktor yang mempengaruhi terciptanya suatu pengetahuan yang dimiliki seseorang yaitu:

1. Dorongan : perhatian berulang terhadap pernyataan tujuan, atau kondisi yang muncul dalam bayangan yang mendorong.
2. Traits (siri, sifat, karakter pembawaan) : merupakan pemikiran-pemikiran dan aktivitas psikomotorik yang berhubungan dengan kategori umum dari kejadian-kejadian.
3. Self image : merupakan persepsi orang terhadap dirinya dan evaluasi terhadap citranya tersebut. Definisi ini termasuk di dalamnya konsep diri dan harga diri.
4. Sosil role (peran sosial) : merupakan persepsi orang terhadap seperangkat norma sosial perilaku yang diterima dan dihargai oleh kelompok sosial atau organisasi yang dimilikinya.

5. Skill (keterampilan) : merupakan kemampuan orang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan, dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pengetahuan antara lain yaitu tingkat pendidikan, umur, pengalaman. Masing-masing unsur di dalam faktor tersebut dalam Pendidikan sangat mempengaruhi bagaimana seseorang mampu menerima dan menyerap informasi yang didapat bergantung pada seberapa tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki. Untuk umur, berpengaruh terhadap bagaimana sikap seseorang dalam bertindak yang dipengaruhi oleh perubahan fisik maupun psikologi semakin bertambahnya usia. Untuk unsur pengalaman, bagaimana seseorang dapat belajar dari pengalaman yang dimiliki, hal yang tidak baik untuk tidak terulang kembali namun apabila menyangkut hal baik maka dapat dijadikan sebagai ilmu dan dasar dalam bertindak.

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Pengertian SDM

Segala usaha atau suatu wirausaha yang diciptakan oleh seseorang tidak akan berhasil apabila tidak adanya sumber daya manusia di dalamnya, Gibson, dkk. (2009), kemampuan sumber daya manusia adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya

Menurut penelitian dari ahli (Hasibun, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Tidak lepas dari itu saja, Menurut Mathis dan Jackson berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan organisasi. Demikian pula menurut The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) dalam pernyataan Mullins 2005. Sumber daya manusia ditetapkan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan serta pemeliharaan dan pengelolaan manusia untuk kinerja usaha yang

optimal termasuk kebijakan pengembangan dan juga proses untuk mendukung strategi yang sudah dibuat. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi terdapat beberapa bagian penting yaitu orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi. Kesulitan sumber daya manusia merupakan sumber permasalahan yang terdapat di dalam suatu organisasi. Konsekuensi yang ditimbulkan dari hal tersebut yaitu tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kapasitas sebagai perencanaan dan pelaksana program kegiatan.

Kesimpulan yang dapat diambil, Sumber Daya Manusia adalah suatu sifat atau ilmu yang dapat diterapkan oleh seseorang tersebut untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia mempunyai posisi penentu dalam mewujudkan kinerja dari UMKM. Kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki harus dikelola dengan baik agar kinerja dari UMKM tetap berjalan dengan baik

Aspek-aspek sumber daya manusia

Keberadaan sumber daya manusia, maka kinerja UMKM dapat berjalan sesuai apa yang diharapkan, maka sumber daya manusia sendiri memiliki aspek sebagai berikut :

1. Kompetensi, merupakan aspek-aspek pribadi yang dapat diukur dan esensial untuk pencapaian kinerja yang berhasil;
2. Motivasi, yaitu energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku, tenaga dan waktu berdasarkan lingkungan kerja;
3. Loyalitas, merupakan sikap, sifat, dan tindakan tanpa adanya suatu paksaan;
4. Disiplin Kerja, merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Aspek sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan harus adanya meliputi beberapa yang terkandung di dalamnya, Hasibuan (2012:13) yaitu:

1. Pengusaha : adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut;
2. Karyawan : merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaannya aktivitas perusahaan tidak akan terjadi;
3. Pimpinan : seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan, bahwa aspek sumber daya manusia meliputi kompetensi, motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja. Untuk itu sumber daya manusia memiliki peranan penting terhadap lacunya UMKM menjadi lebih baik. Dari aspek kompetensi, karyawan memiliki kemampuan untuk berkompeten dalam berhasilnya UMKM, motivasi, dorongan dari dalam diri pegawai untuk berjuang dalam berhasilnya UMKM, loyalitas pegawai terhadap umkm yang dimana untuk menjadi lebih baik, dan disiplin nya seseorang dalam melakukan pekerjaannya pada UMKM tersebut

Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki kualitas yang dapat diperoleh dan dimiliki oleh setiap sumber daya manusia terhadap perusahaan merupakan idaman setiap pengusaha. Pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah suatu usaha dalam meningkatkan kemampuan teknis, kemampuan teoritis, kemampuan konseptual, peningkatan moral, dan peningkatan keterampilan Teknik individu melalui Pendidikan ataupun pelatihan. Tujuan dari pengembangan kualitas sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan dan memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja dari sebuah organisasi yang telah ditetapkan. Kesimpulan yang dapat ditarik dari kualitas sumber daya manusia dapat dikembangkan melalui Pendidikan dan pelatihan maupun sebagai faktor penentu kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Kualitas sumber daya manusia yang dimaksud yaitu sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2006:135) bahwa yang dikutip oleh Kuat Ismanto bahwa dapat diukur dari keberhasilan yaitu:

1. Peningkatan kemampuan teoritis, kapasitas yang dimiliki oleh individu untuk mengerjakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang dimiliki;
2. Peningkatan kemampuan teknis, merupakan metode yang digunakan dalam mengerjakan suatu pekerjaan;
3. Peningkatan kemampuan konseptual, yaitu kemampuan dalam memprediksi sesuatu yang ada hubungannya dengan sasaran yang ingin dituju;
4. Peningkatan Moral, mencakup kemampuan dalam melaksanakan koordinasi, mampu bekerjasama, berusaha untuk menghindari perbuatan tercela dan mampu bersedia dalam mengembangkan diri;
5. Peningkatan keterampilan teknis.

M. Dawam Rahardjo (2010:18) menjelaskan pengertian kualitas sumber daya manusia yaitu, hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikannya maupun bagaimana pengalaman atau kematangan serta sikap dan nilai-nilai yang dimilikinya. M. Dawa, Rahardjo juga berpendapat bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia mencakup:

1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan);
2. Pendidikan.

Berdasarkan uraian para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan, bahwa Sumber daya manusia memiliki kualitas yang dapat diperoleh dan dimiliki oleh setiap sumber daya manusia terhadap perusahaan merupakan idaman setiap pengusaha. Dan kualitas sumber daya manusia yaitu, hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikannya maupun bagaimana pengalaman atau kematangan serta sikap dan nilai-nilai yang dimilikinya.

Faktor-Faktor Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi kesejahteraan masyarakat. Dengan segala daya seerta upaya manusia bisa memproduksi barang sesuai kebutuhan. Adapaun faktor yang mempenagruhi kualitas dari SDM diantaranya:

1. Pendidikan, Pendidikan yang baik itu dapat menghasilkan juga SDM yang baik. Jadi betapa pentingnya Pendidikan dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas serta memiliki daya saing. SDM yang berkualitas tersebut dapat meningkatkan produktivitas didalam berkerja sehingga tujuan dari sebuah organisasai pun bisa dengan mudah tercapai. Umumnya negara maju itu memiliki tingkat Pendidikan yang baik.
2. Lingkungan, lingkungan sangat berpengaruh didalam membentuk karakter manusia. Maka dengan keadaan lingkungan yang baik itu umumnya akan membentuk karakter manusia yang tentu baik juga, sehingga dapat/ bisa menghasilkan SDM yang berkualitas serta mempunyai daya saing. Lingkungan yang berpengaruh membentuk karakter manusia misalnya ialah seperti lingkungan tempat tinggal, lingkungan Pendidikan, lingkungan bermain, dan lain-lain.

Menurut Ozutku dan Ozturkler (2009) terdapat faktor eksternal dan faktor internal yaitu :

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia adalah tekanan yang itdak dapat dikontrol dan diubah dengan cara yang menguntungkan dalam jangka pendek. Faktor- faktor ini meliputi:

- a. Perubahan ekonomi;
- b. Perubahan teknologi;
- c. Budaya nasional;
- d. Industri;
- e. Legislasi;
- f. Aksi pesaing;
- g. Aksi serikat;

h. Globalisasi.

2. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi praktek sumber daya manusia adalah lingkungan internal organisasi yang sangat mempengaruhi praktek sumber daya manusia. Faktor faktor ini meliputi:

- a. Ukuran organisasi;
- b. Struktur organisational;
- c. Strategi bisnis;
- d. Strategi sumber daya manusia;
- e. Sejarah, tradisi, dan praktek masa lalu;
- f. Manajemen puncak;
- g. Manaajemen lini;
- h. Kekuasaan dan politik;
- i. Pengaruh akademis dan professional dalam praktek manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memiliki faktor yang berpengaruh terhadap UMKM. Dan sumber daya manusia yang baik terdapat faktor pendukung terciptanya sumber daya manusia yang baik. Maka dari itu dengan adanya Pendidikan, lingkungan, budaya, sifat, dan lain lain, sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia itu sendiri. Maka dari itu dari hasil penelitian oleh para ahli, faktor dari terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas, dapat memiliki peranan penting untuk UMKM.

2.1.2 Kinerja Karyawan UMKM

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tindakan dari hasil kerja karyawan. Dalam organisasi tidak lepas dari kinerja karyawan, kinerja yang baik sangat berpengaruh terhadap organisasi dan berdampak terhadap perusahaan, kinerja menjadi salah satu hal yang patut diperhatikan oleh setiap karyawan, dengan kinerja yang baik, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan berbagai tugas dengan baik juga, dan dengan kinerja

yang baik dapat membantu karyawan dalam mencapai peningkatan jabatan, mendapat bonus dari hasil kerja, dan masih banyak lagi.

Kinerja menurut Sutrisno (2016:151) mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai hasil yang telah di capai seseorang dari kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja yang telah diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kinerja menurut Susanti dan Palupi (2016) mengemukakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan tidak hanya bergantung dari sarana dan prasarana yang ada, tetapi dengan bantuan kinerja karyawan yang dapat mencapai keberhasilan.

Penelitian terdahulu menurut Lydia dan Eddy (2017) mengemukakan bahwa pekerjaan akan berjalan dengan baik ketika perusahaan memberikan intensif untuk karyawan, dengan intensif akan membuat karyawan termotivasi dan lebih semangat untuk mengerjakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sangat berpengaruh terhadap karyawan, kinerja akan menuntun karyawan untuk lebih baik dalam bekerja, kinerja menjadi alat ukur untuk mengetahui seberapa baik dan profesional karyawan itu bekerja, menyelesaikan tugas yang diberikan dan kinerja dapat menuntun karyawan menjadi pribadi yang lebih baik lagi dalam menanggapi suatu masalah.

Pengertian kinerja UMKM

Pengertian UMKM yang tercantum di dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, Menengah memaparkan pengertian UMKM yaitu:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif yang dimiliki oleh orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan yang dijadikan sebagai tempat usaha serta penjualan tahunan paling banyak sebesar Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

2. Usaha kecil adalah suatu ekonomi profuktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki.
3. Usaha menengah adalah dengan kekayaan yang dimiliki antara Rp. 500.000.000.,00 (lima ratus juta rupiah) hingga Rp. 10.000.000.000.,00 (sepuluh miliar rupiah) atau menghasilkan penjualan Rp. 2.500.000.000.,00 (dua miliar lima ratus juta rupiah) hingga Rp.50.000.000.000., (lima puluh miliar rupiah).

Menurut Srimindarti (2006) dalam Sudiarta (2014), kinerja adalah penentuan secara periodic efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan oleh objek tertentu. Kinerja secara sederhana dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi atau entitas yang diukur berdasarkan perbandingan dengan berbagai standar.

Kinerja UMKM sendiri dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai secara keseluruhan dan dibandingkan dengan hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama pada sebuah entitas usaha dengan kriteria aset dan omzet yang telah ditentukan dalam Undang- Undang. Variabel dalam penelitian ini dikembangkan dari kinerja yang telah diteliti oleh Minuzu (2010).

Wibowo (2012) mengatakan bahwa kinerja UMKM dapat dilihat dengan mengukur produktifitas. Sedangkan Zaenal (2012), mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja terdapat beberapa indikator yaitu pertumbuhan keuntungan, pertumbuhan jumlah pelanggan, pertumbuhan jumlah penjualan, dan pertumbuhan jumlah aset.

Pernyataan yang diambil dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja UMKM adalah hasil kerja yang dicapai oleh UMKM sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi atau UMKM. Apabila kinerja individu baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi akan baik juga.

Perkembangan Usaha

Perkembangan usaha tidak hanya meliputi kenaikan pendapatan, tetapi juga dengan bertambahnya volume, laba, maupun tenaga kerja (Jennings dan Beaver). Perkembangan usaha menunjukkan perubahan dalam usaha tersebut, perubahan ini berupa usahanya sudah mengalami kemajuan. Perkembangan usaha merupakan pertumbuhan manajemen dan daya saing ekonomi perusahaan tersebut (Ayodeji 2015). Peningkatan daya saing ini akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Perusahaan akan mendapatkan penghasilan yang lebih banyak sehingga mampu bertahan bahkan bersaing dengan perusahaan lain.

Perkembangan usaha biasanya dilihat dari segi pendapatan yang diterima setiap bulannya. Menurut Inggarwati dan Kaudin (2010), perkembangan usaha dapat diukur dengan melihat pertumbuhan penjualan, bertambahnya karyawan, peningkatan laba, dan peningkatan nilai aset. Apabila semua ini sudah terwujud, maka usaha tersebut dapat dianggap mengalami perkembangan.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari para ahli yang ada diatas, bahwa perkembangan usaha merupakan kenaikan pendapatan perusahaan. Perkembangan usaha juga dapat diartikan sebagai suatu peningkatan volume, pendapatan laba, tenaga kerja diimbangi dengan adanya kemajuan kinerja perusahaan tersebut.

Aspek-Aspek Kinerja UMKM

Kinerja UMKM tidak lepas dari aspek yang terdapat didalamnya, beberapa spesifikasi menurut Minuzu (2010) yang di perhatikan berikut antara lain yaitu :

1. Keuangan, merupakan istilah yang digunakan untuk mengetahui seberapa banyak yang sudah dihasilkan saat dalam proses didalam UMKM
2. Pemasaran, merupakan kegiatan usaha untuk memperluas, mempromosikan barang yang dijual pada suatu UMKM
3. Produk, merupakan barang yang tersedia atau barang yang yang diciptakan oleh UMKM tersebut dan kemudian dijual kepada konsumen.

Tambunan (2002) mengemukakan bahwa aspek aspek yang menjadikan kekuatan pada kinerja umkm adalah :

1. Manusia : yang terdiri dari motivasi yang kuat, penawaran tenaga kerja, etos kerja, produktivitas kerja, dan kualitas tenaga kerja;
2. Ekonomi/bisnis : yang meliputi bahan baku, akses sumber keuangan, nilai ekonomis, dan segmen pasar yang dilayani.

Berdasarkan uraian aspek yang ada diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja UMKM memiliki aspek yang berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Dan dalam proses pekerjaan UMKM, dapat di nilai pada hasil yang sudah dicapai UMKM selama berjalannya proses tersebut. Contohnya dalam satu bulan jalannya UMKM dapat dinilai dari hasil yang di dapat pada satu bulan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja tak lepas dari pemicu adanya dorongan karyawan dalam berhasilnya umkm tersebut untuk mencapai keberhasilan. Menurut Wibowo (2016;74) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk memiliki kinerja yang baik :

1. Pertanyaan mengenai maksud dan nilai nilai, pertanyaan mengenai apa hal dan keinginan yang harus dicapai, dan sistem nilai yang menyangkut tentang perilaku yang diharapkan dalam mencapai maksud tersebut.
2. Manajemen strategis, mengidentifikasi manajemen strategis merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat dalam formulasi atau implementasi strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama.
3. Manajemen Sumber Daya Manusia, sumber daya manusia digunakan untuk mengembangkan organisasi pembelajaran, menggunakan sepenuhnya kemampuan dan keterampilan, dan dapat melakukan penilaian terhadap seluruh staf dengan melakukan harmonis kriteria, peraturan bagi semua staf, menggunakan tes dan seleksi staf.
4. Kerja sama, pengembangan yang paling penting yaitu adalah inisiatif yang berguna untuk kebutuhan atas kerja sama yang lebih baik dengan

menggunakan tim multifungsional, multi disiplin, dan yang paling penting untuk membentuk organisasi lainnya.

Menurut Anwar Prabu dalam (Ulfa, 2015) menyatakan bahwa terdapat 5 faktor kinerja meliputi :

1. Faktor personal : meliputi pengetahuan, keterampilan , kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
2. Faktor kepemimpinan : meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau team leader.
3. Faktor tim : meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim.
4. Faktor sistem : meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infastruktur yang ada dalam oeganisasi.
5. Faktor kontekstual : meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja sangat berpengaruh terhadap UMKM, dengan adanya kinerja, UMKM dapat menegetahui kemampuan yang dimiliki UMKM dan keinginan UMKM dalam melaksanakan proses sehari hari. Dengan beberapa faktor yang dapat memicu keberhasilan dari UMKM tersebut. Tak lepas dari pemicu adanya dorongan karyawan dalam berhasilnya UMKM tersebut untuk mencapai keberhasilan.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang menyangkut pekerjaan, pasti setiap karyawan selalu mempunyai penilaiannya masing-masing, penilaian ini mampu membuat karyawan untuk terus introspeksi diri dan berkembang, menurut Mangkunegara (2015:68) mengemukakan bahwa ada dimensi dan indikator dari kinerja karyawan:

1. Kualitas kerja :
 - a. Ketetapan hasil kerja

Ketetapan kerja merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan oleh hasil kerja karyawan

b. Ketelitian hasil kerja

Ketelitian diperlukan untuk melihat kinerja karyawan apakah mengerjakan pekerjaan dengan teliti, dan aktivitas ini dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan itu sendiri

c. Kerapian

Kerapian diperlukan untuk mengukur karyawan untuk tetap rapi dalam bekerja.

2. Dimensi kuantitas kerja

a. Hasil kerja

Hasil kerja bertujuan untuk dapat melihat hasil kerja karyawan selama bekerja di perusahaan, hasil ini akan membantu karyawan untuk terus berkembang.

3. Dimensi kedisiplinan

a. Kehadiran

Kehadiran dapat digunakan untuk melihat karyawan rajin bekerja atau sering cuti kerja

b. Peraturan

Peraturan bertujuan untuk membuat karyawan untuk tetap seragam.

4. Dimensi ketepatan waktu

a. Waktu

Waktu berguna untuk melihat seberapa on-time dan rajin karyawan untuk mau bekerja dalam perusahaan

Menurut Widodo dalam Johanariah (2018) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator karyawan yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang

2. Standart

Standart merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standart

4. Alat dan Sarana

Alat dan saran merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan kesuksesan

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik

6. Motif

Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu

7. Peluang

Kinerja dapat kesempatan atau peluang untuk menunjukkan prestasinya.

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya indikator ini dapat membantu karyawan menilai kinerja karyawan sehingga dapat menjadi pacuan dalam karyawan untuk lebih baik lagi

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah atau pernah dilakukan dengan pokok bahasan yang memiliki kesamaan mengenai pengaruh keterampilan pengetahuan dan sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM di Kota Malang:

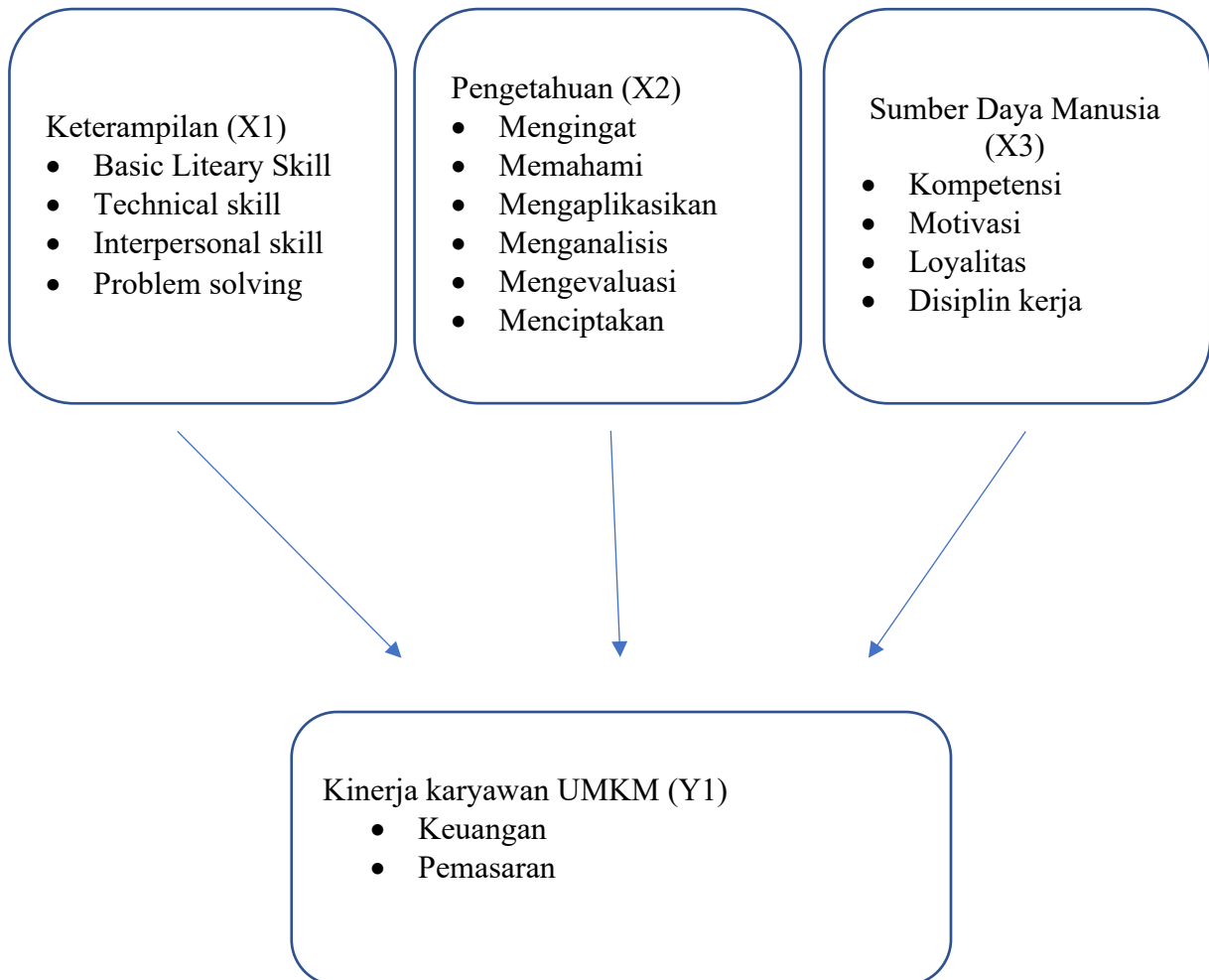
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rachmawati (2014)	Pengaruh Keterampilan, Pengalaman,	<ul style="list-style-type: none">Keterampilan	<ul style="list-style-type: none">Metode dan Teknik	<ul style="list-style-type: none">Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa semua

		Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap UKM di Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman • Kemampuan Sumber Daya Manusia 	pengumpulan data.	variable keterampilan, pengalaman, kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Variable PENGALAMAN memiliki pengaruh sebesar 19,6% dan yang memiliki pengaruh terkecil adalah KEMAMPUAN sebesar 12,3%
2.	I.D.K.R. Ardina, I.A. Brahmayanti, Subaedi (2010)	Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • Keterampilan • Kemampuan 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi Data • Pengumpulan data 	Hasil korelasi menunjukkan bahwa SDM UKM memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja UKM. Pengaruh variable pengetahuan ternyata tidak signifikan terhadap UKM, karena nilainya negative dan sangat kecil, akan tetapi dua variable lainnya yaitu keterampilan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan sehingga kedua variable ini perlu diperhatikan dalam mengembangkan

					meningkatkan kinerja UKM.
3.	Prof. Soedharto, SH (Semarang)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Dengan Metode Structural Equation Modeling	<ul style="list-style-type: none"> • Aspek Kebijakan Pemerintah • Aspek Sosial, Budaya dan Ekonomi • Aspek Peranan Lembaga Terkait 	<ul style="list-style-type: none"> • Konseptual • Penentuan Populasi, Sampel dan Teknik 	<ul style="list-style-type: none"> • Pada UKM berbasis industri kreatif, segala aspek yang berasal dari faktor eksternal meliputi aspek kebijakan pemerintah, aspek sosial budaya dan ekonomi, aspek peramanan lembaga terkait dan faktor internal yang meliputi SDM, keuangan, teknis produksi dan operasi, pasar. • Hasil keseluruhan pengujian model menunjukkan bahwa faktor eksternal dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan UKM melalui program-program penelitian maupun akses informasi yang lebih memberi kemudahan pengelolaan terutama dalam

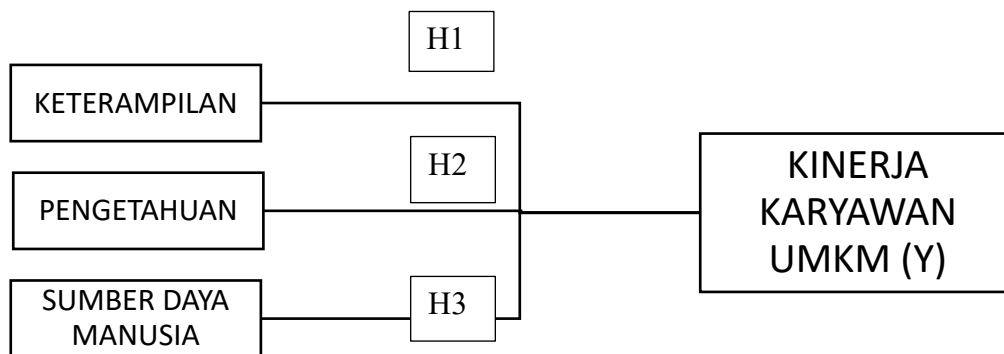
					mendapatkan pemodal.
4.	Hastin Umi Anisah (2019) (Universitas Lambnung Mangkurat, Banjarmasin)	Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UMKM SASIRANGAN DI KOTA BANJARMASIN	<ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian • Kompetensi SDM • Kinerja UMKM 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis data bersifat kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Semakin baik kepribadian yang dimiliki, akan berdampak positif terhadap kinerja mereka. • Pemilik dan pengelola UMKM memiliki kompetensi SDM yang baik pada point tertentu dalam kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan akan berdampak membaik terhadap UMKM
5.	Nur Eli Viviani, Eva Mufidah, Vita Febriyani (2020)	PENGARUH KETERAMPILAN, PENGETAHUAN, DAN KEMAMPUAN SDM TERHADAP KINERJA UMKM MEBEL DI KELURAHAN SEBANI KOTA PASURUAN	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan • Pengetahuan • Kemampuan SDM • Kinerja Karyawan dan UMKM 	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis data kuantitatif dan kualitatif dengan cara mengumpulkan beberapa data melalui kuisioner. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis yaitu keterampilan, pengetahuan, kemampuan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM mebel dikelurahan Sabani Pasuruan.

2.3 Model Penelitian Konseptual



Kerangka konseptual digunakan sebagai pedoman atau sebagai gambaran alur pemikiran dalam fokus tujuan penelitian. Penelitian pengaruh keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM “saveyoursneakers”. Berfokus pada produktivitas kinerja UMKM dipengaruhi oleh variabel keterampilan, pengetahuan, sumber daya manusia.

2.4 Hipotesis



Dari permasalahan yang ada diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga ada hubungan X1 terhadap Y, variabel Keterampilan sebagai (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan UMKM saveyoursneakers.id (Y)

H2 :Diduga ada hubungan X2 terhadap Y, variabel Pengetahuan sebagai (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan UMKM (Y) saveyoursneakers.id

H3 : Diduga ada hubungan X3 terhadap Y, variabel Sumber Daya Manusia (X3) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan UMKM (Y) saveyoursneakers.id

Sugiono (2010:93) menegaskan bahwa hipotesis merupakan sebuah jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan penelitian, rumusan masalah biasanya tersusun dalam bentuk kalimat pernyataan.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Hubungan antara Keterampilan dengan Kinerja Karyawan UMKM

Keterampilan adalah kemampuan manusia dalam menggunakan pikiran, ide serta kreatifitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna. Dengan pengertian tersebut ditemukan adanya beberapa unsur yaitu motivasi, keahlian, tingkat pendidikan, pengalaman, umur. Kinerja UMKM adalah hasil kerja yang dicapai oleh UMKM sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi atau UMKM. Dalam suatu UMKM, keterampilan sangat penting adanya pada diri masing masing karyawan pada UMKM tersebut. Sebab keterampilan adalah kemampuan manusia yang ada dalam diri setiap masing masing individu menggunakan ide, kreatifitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna. Menurut penelitian terdahulu oleh Rachmawati (2014) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dari keterampilan terhadap usaha kecil menengah dengan nilai signifikan, dengan adanya keterampilan tersebut, seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan tanpa adanya kesulitan pada bidang yang sedang dikerjakan, dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keterampilan seseorang maka pekerjaan tersebut bisa dilakukan dengan baik. Menurut penelitian terdahulu oleh Nur Eli Viviani, Eva Mufidah, Vita Febriyani (2020) mengemukakan keterampilan seseorang pada suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja UMKM, tetapi harus dengan adanya faktor pendukung yaitu pelatihan, maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan sangat penting adanya pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

H1 = keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM

2.5.2 Hubungan antara Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan UMKM

Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. dengan hal itu segala sesuatu yang dimiliki seseorang pada bidang spesifik dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri. Pengertian diatas, pengetahuan memiliki unsur yaitu, mengingat, memahami, mengaplikasikan,

menganalisis, mengevaluasi, menciptakan. . Kinerja UMKM adalah hasil kerja yang dicapai oleh UMKM sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi atau UMKM. Pengetahuan memiliki pengaruh penting terhadap UMKM, mengapa seperti itu, karena pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dapat mencerminkan suatu kualitas pola pikir seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Pengetahuan sangat penting dimiliki oleh masing-masing karyawan karena dapat menunjang pekerjaan dan progress yang baik pada UMKM tersebut. Menurut penelitian terdahulu oleh Nur Eli Viviani, Eva Mufidah, Vita Febriyani (2020) mengemukakan pengetahuan merupakan hasil dari tau, dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan dapat berpengaruh terhadap kinerja UMKM, dikarenakan pengetahuan sangat menunjang bagi kinerja UMKM, apabila pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan baik, maka hasil kerja bagi UMKM akan menunjukkan hasil yang baik.

Menurut Hastin Umi Anisah (2019) pada penelitian terdahulu, pengetahuan pada sumber daya manusia memiliki peran penting pada peningkatan kinerja UMKM, pengetahuan menjadi hal penting dalam upaya peningkatan UMKM agar UMKM tersebut dapat berkembang ke arah yang lebih baik dan memperoleh hasil yang baik. Pengetahuan juga penting adanya agar dapat mengelola bisnis UMKM ini dengan baik. Hasil dari penelitian oleh Hastin Umi Anisah (2019) bahwa pengetahuan pada masing-masing sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja UMKM.

H2 = pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM

2.5.3 Hubungan antara Sumber Daya Manusia dengan Kinerja karyawan UMKM

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. . Kinerja UMKM adalah hasil kerja yang dicapai oleh UMKM sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi atau UMKM.

Menurut penelitian terdahulu oleh Rachmawati (2014) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja UMKM, karena pada UMKM tidak akan bisa berjalan apabila pada UMKM tersebut tidak ada Sumber Daya Manusia, dengan adanya sumber daya manusia maka UMKM tersebut dapat menjalankan proses produksi, pemasaran, hingga penjualan.

Menurut penelitian terdahulu oleh Nur Eli Viviani, Eva Mufidah, Vita Febriyani (2020) mengemukakan sumber daya manusia memiliki kemampuan yang menyalurkan, dan mendukung kinerja agar giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja UMKM karena apabila sumber daya manusia yang ada di dalam UMKM tersebut berkualitas dan berkompeten, maka UMKM tersebut akan berkembang maju dan mendapat hasil yang bagus.

H3 = sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM