

PENGARUH KETERAMPILAN, PENGETAHUAN DAN KEMAMPUAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN AGROINDUSTRI DANGKE DI KELURAHAN MATARAN KECAMATAN ANGGERAJA

Anwar¹, Aulia Nurul Izmi², Agung Widhi Kurniawan³
Universitas Negeri Makassar

Email: anwar@unm.ac.id¹, aulianurulizmi19@icloud.com², agung234@yahoo.com³

Abstract

This objective of this research to determine the influence of skills, knowledge and human resources capabilities on the performance of dangke agro-industrial employees in the materi Village. In addition, this application can also be used to improve computer performance. The sample in this study used saturated sample techniques with the number of 30 respondents. This study was conducted using multiple lienar regression analysis. The results showed that there was a positive and significant influence on the overall ability, knowledge and ability of human resources on employee performance with a presentation of 91.1%. This shows the meaning that the dependent variable (employee performance) can be interpreted by the ability, knowledge and ability of human resources by 91.1%, while 8.9% (100% - 91.1%) is expressed by the cause and other factors that are under the variable ability, knowledge and ability of human resources studied. Such as aspects of salary or salary allowances (bonuses) required, work motivation to discipline individual employees in carrying out work in the agro-industry dangke Mataran Village.

Keywords: Skills, Knowledge, Abilities, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan agroindustri dangke di Kelurahan Mataran. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini yang digunakan untuk menjelaskan korelasi dan pengujian hipotesis yang diajukan. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah 30 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi dengan teknik analisis regresi lienar berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM secara menyeluruh terhadap kinerja karyawan dengan presentasi sebesar 91.1%. Hal ini mengandung arti bahwa variabel terikat (kinerja karyawan) dapat diinterpretasikan oleh keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM sebesar 91.1%, sedangkan 8.9% (100% - 91.1%) diterangkan oleh sebab dan faktor lain yang berada diluar variabel keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM yang diteliti. Seperti aspek gaji atau tunjangan diluar gaji (bonus) yang diperoleh, motivasi kerja hingga kedisiplinan individu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di agroindustri dangke Kelurahan Mataran.

Kata kunci: Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Kinerja

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan usaha yang terjadi dewasa ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi sebuah usaha. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung keberlangsungan usaha. Usaha Miko Kecil Menengah diatur dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM. Dalam Bab 1 (Ketentuan Umum), Pasal 1 dari Undang-Undang tersebut,

dinyatakan bahwa usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang tersebut (Hendri, 2019:3). Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha mikro atau usaha besar yang memenuhi kriteria (Syarif, 2020:32).

Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha mikro, usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha menengah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Miko Kecil Menengah. Perkembangan saat ini khususnya di Indonesia mengharuskan para pelaku ekonomi untuk bertahan dan siap dalam persaingan dengan Usaha Miko Kecil Menengah lainnya. Hal ini memacu para UMKM agar menciptakan usaha-usaha yang baru dan berbeda, tentunya dengan pencapaian yang baik. Pencapaian Usaha Miko Kecil Menengah ditentukan oleh konsisi dari sumber daya manusianya. Pencapaian hasil UMKM terletak pada skala produksi, sehingga mencakup semua unsur yang ada, salah satunya adalah individu atau perorangan. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas yang dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik. Pemenuhan sumber daya manusia dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tinggi juga semakin dibutuhkan. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman (Mathis, Robert L. et al., 2017:63).

Kemudian dalam arti lain, pengetahuan mengacu pada faktual atau prosedur informasi yang dibutuhkan untuk keberhasilan melaksanakan sebuah tugas. Pengetahuan juga dapat dimaknai mencakup latar belakang pendidikan dan didukung dengan pengalaman kerja, serta pengetahuan mengenai manajemen organisasi/perusahaan. Selain dengan pengetahuan yang mumpuni wajib dimiliki oleh sumber daya di dalam sebuah Usaha Miko Kecil Menengah, juga dibutuhkan keterampilan yang sesuai (Krisna & Nuratama, 2021:47). Keterampilan adalah sebuah kompetensi untuk melakukan pembelajaran, tindakan psikomotor dan dapat mencakup manual, verbal, atau manipulasi mental data, orang, maupun benda (Suhariadi, 2017:17). Menurut Rue dan Byars (Hasibuan, 2017:69), terdapat tiga keterampilan manajemen yang diperlukan untuk bisa melakukan pekerjaan, yakni keterampilan konseptual, keterampilan hubungan antar manusia, dan keterampilan teknikal. Dua aspek penilaian kinerja masuk ke dalam keterampilan hubungan antar manusia yakni komunikasi dan kerja sama.

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keterampilan

seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi usaha. Sedangkan pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya) (Mu`tafi, 2020:30). Jadi pengetahuan adalah berbagai macam hal yang diperoleh oleh seseorang melalui panca indera. Pengetahuan merupakan suatu ilmu atau pemahaman seseorang yang didapat setelah seseorang tersebut melakukan suatu penelitian terhadap objek tertentu. Kemudian Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh Karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Utamy et al., 2020:28). Selanjutnya dipahami kemampuan merupakan unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan yang dapat diperoleh dari pelatihan dan suatu pengalaman (Nasrika, 2019:33). Kemampuan sumber daya manusia dimiliki oleh setiap individu dalam wujud perilaku yang berbeda-beda. Kemampuan, selain menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah orang tersebut telah melakukan pekerjaan dengan baik berdasarkan standar kriteria yang ditentukan.

Kemampuan sumber daya manusia berkaitan dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dasar yang dimiliki masing-masing individu. Kemampuan menjadi bekal dan modal bagi seseorang untuk bekerja secara profesional (Sutrisno, 2016:47). Diperlukan pengolahan kemampuan sumber daya manusia yang lebih mumpuni agar karyawan mampu melaksanakan tugas pekerjaannya secara maksimal. Sebuah organisasi ataupun dalam hal ini usaha kecil menengah (UMKM) yang mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan yang baik akan menunjang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan merupakan hal yang sangat berperan penting dalam mendukung untuk terciptanya kinerja karyawan.

Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi karena pengetahuan, keterampilan dan kemampuan merupakan modal utama dalam organisasi untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan, sebab karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang optimal dengan tentunya beracuan pada kondisi keterampilan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Untuk problematika paling umum dan mendasar yang ditemui oleh Usaha Mikro Kecil Menengah dewasa ini berkaitan dengan kekurangan modal. Namun setelah diberikan pembiayaan yang cukup dan memadai tetapi tidak banyak pula usaha yang tidak berkembang dan pencapaian usaha cenderung menurun dikarenakan bukan hanya soal modal tetapi peningkatan kapasitas dari SDM yang dimiliki. Kabupaten Enrekang merupakan salah satu kabupaten di Sulawesi Selatan yang kaya akan sumber daya alam yang memprioritaskan pengembangan peternakan sapi perah. Dukungan dari Dinas Peternakan Kabupaten

Enrekang melalui program pemberian modal bagi peternak, dan Inseminasi Buatan (IB) yang bertujuan mengembangkan produksi susu untuk mendukung kegiatan pengolahan dangke yang diolah dari susu sapi atau susu kerbau. Sapi perah dikembangkan terutama di Kabupaten Enrekang.

Kabupaten Enrekang lebih berfokus pada industri pengolahan susu keju (dangke). Dangke dijadikan lauk tradisional yang merupakan indigenous produk bagi masyarakat Kabupaten Enrekang yang telah dikenal meluas di seluruh masyarakat Sulawesi Selatan dan bahkan nasional (Rahman, 2019:8). Seiring dengan melonjaknya pengusaha dangke khususnya di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja, salah satu faktor yang menjadi permasalahan yang sering dihadapi oleh pengusaha dangke adalah dalam sistem pembukuan dan pengelolaan keuangan. Akibatnya terkadang cukup sulit untuk mengetahui perkembangan usahanya. Pada umumnya pengusaha hanya memproduksi Dangke sesuai dengan pesanan. Hal ini menyebabkan sulitnya mengembangkan usahanya. Para pengusaha dangke juga masih enggan melaksanakan pembukuan dengan alasan sulitnya menyediakan sarana dan prasarana, menyiapkan tenaga kerja dan penggunaan yang tidak terstruktur antara pengeluaran pribadi dan kegiatan usaha.

Kemudian salah satu agroindustri Dangke di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja yaitu Dangke Rezky, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan terdapat kondisi fluktuatif (ketidak konsistenan) dalam capaian penjualan perbulan dari usaha Dangke Rezky. Penjualan Dangke Rezky dalam 6 (enam) bulan terakhir di tahun 2022, menunjukkan bahwa terlihat ketidak konsistenan dalam capaian penjualan perbulan dari usaha Dangke Rezky. Dimana pada awal tahun 2022 tepatnya dibulan Januari dan Februari omzet yang dihasilkan dalam kisaran Rp 12.000.000 s/d Rp 13.000.000, pada bulan Maret dan April omzet yang dihasilkan meningkat dalam kisaran Rp 18.000.000, sedangkan pada bulan Mei dan Juni omzet yang dihasilkan kembali cenderung menurun dalam kisaran Rp 15.000.000 s/d Rp 17.000.000, kecenderungan akan adanya ketidak stabilan omzet penjualan pada usaha mikro kecil menengah Dangke Rezky, secara tidak langsung megisyaratkan bahwa peran serta dari sumber daya manusia mencakup keterampilan hingga pengetahuan dan kemampuan merupakan suatu hal yang perlu dan sangat penting untuk diperhatikan dan dilakukan pengembangan secara berkelanjutan. Terlebih lagi dengan intensitas permintaan produk dangke yang dihasilkan oleh Usaha Dangke Rezky dari dalam hingga luar daerah yang setidaknya mengharuskan usaha tersebut untuk minimal memproduksi sekitar 80-100 bungkus dangke dalam sehari, sehingga kehadiran sumber daya karyawan dengan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang konsisten akan sangat membantu dalam pemenuhan intensitas permintaan tersebut.

Kemudian lebih lanjut, dalam mencapai target penjualan suatu usaha memang membutuhkan sumber daya manusia yang bertugas untuk mengeksekusi aktivitas produksi dan penjualan untuk mencapai dan memenuhi intensitas permintaan tersebut. Penjabaran tersebut dapat dimaknai bahwa sedapatnya pengusaha dangke dalam memajukan usahanya dapat dimaksimalkan dengan hadirnya sumber daya karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang baik. Untuk itu diperlukan manajemen pengolahan

professional pada seluruh komponen sistem mulai dari pembibitan, budidaya, paska panen, pengolahan, transportasi hingga distribusinya. Karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki, maka diperlukan adanya skala prioritas dalam pengembangan agroindustri Dangke di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja sehingga diperoleh hasil yang optimum dari setiap penggunaan sumberdaya. Selain itu, agar lebih baik tentunya Usaha Miko Kecil Menengah tersebut membutuhkan pengembangan SDM yang berkualitas.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan dalam hal ini Usaha Miko Kecil Menengah dalam mengelola, mengatur, dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan hingga dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional hingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Riniwati, 2016:50). Hubungan baik antara Usaha Miko Kecil Menengah dan karyawan juga seharusnya menjadi tugas yang menjadikan peran penting manajemen SDM dibutuhkan, dengan memperhatikan kesejahteraan dari SDM itu sendiri. Keberhasilan suatu perusahaan dalam hal ini Usaha Miko Kecil Menengah sangatlah bergantung kepada orang-orang yang ada di dalamnya, tanpa sumber daya manusia yang berkompeten dan sumber daya lainnya yang terkelola dengan baik, maka tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar (Haryono, 2018:28). Kemajuan yang dicapai dalam beberapa bidang, baik ekonomi, budaya, pendidikan, soshum, politik maupun pembangunan, akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam, dan semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara (Ruhana, 2017:30). Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu (Gunawan, 2019:5).

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (Robbins and Jugde 2017). Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan batuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan juga

dimaknai dapat digunakan untuk mengendalikan perilaku Cara orang dalam memandang dunia dipengaruhi oleh sikapnya. Sikap terdiri dari aspek kognitif (persepsi, pengetahuan, kepercayaan), aspek afektif (perasaan, emosi), aspek konatif (perilaku berupa tindakan) (Riniwati, 2016:54). Secara fundamental pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Irianto, 2016:31). Menurut Notoadmojo, pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Jadi pengetahuan adalah berbagai macam hal yang diperoleh oleh seseorang melalui panca indera. Pengetahuan merupakan suatu ilmu atau pemahaman seseorang yang didapat setelah seseorang tersebut melakukan suatu penelitian terhadap objek tertentu (Ruhana 2017). Sementara menurut Robert Kreitner yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang (Mathis & Jackson, 2015:44). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal (Larasati 2018).

Sebagaimana telah disebutkan bahwa manusia merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi instansi pemerintahan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki keterampilan yang dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka instansi pemerintahan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mencapai kinerja yang baik tersebut maka diperlukan suatu keterampilan yang baik. Semakin tinggi keterampilan maka semakin baik pekerjaan tersebut terselesaikan. Kemudian menurut Hadi Pranata AF, keterampilan kerja merupakan gambaran tumpuan dasar bagi kinerja karyawan, dimana keahlian adalah bagian dari keterampilan. Keterampilan karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi juga (Ruhana, 2017:4). Maka dengan demikian hal tersebut berarti keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan merupakan bentuk dari penguasaan ilmu terhadap suatu bidang yang berkaitan dengan tugas-tugas karyawan. Pengetahuan yang baik akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan yang dimilikinya.

Pengetahuan merupakan hal yang sangat penting karena dengan memiliki pengetahuan maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal (Viviani et al., 2020:8). Dengan demikian pengetahuan diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut The Liang Gie dan Buddy Ibrahim menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan oleh banyak dimensi, satu di antaranya adalah kemampuan kerja, sementara kemampuan kerja merupakan pencerminan dari pengetahuan karyawan. Seorang karyawan dengan pengetahuan tentang pekerjaan yang tinggi akan menunjukkan

kinerja yang baik. Dalam konteks pelatihan ini, pengetahuan seorang karyawan akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Kemudian lebih lanjut The Liang Gie dan Buddy Ibrahim menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan oleh banyak dimensi, satu diantaranya adalah kemampuan kerja, sementara kemampuan kerja merupakan pencerminan dari pengetahuan karyawan (Utamy et al., 2020:64). Seorang karyawan dengan kemampuan tentang pekerjaan yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik. Dalam konteks pelatihan ini, kemampuan seorang karyawan akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan kuantitas yang dapat diukur dari proses dan hasil kerja secara langsung. Sedangkan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Desain penelitian adalah suatu pedoman atau prosedur serta teknik di dalam perencanaan penelitian yang dapat berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan hasil temuan penelitian (Widhi Kurniawan, 2016:4). Penelitian ini merupakan penelitian korelasi, karena di dalam penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi pada penelitian ini adalah pelaku usaha Agroindustri Dangke di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja. Kemudian penarikan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik purposive sampling dimana dalam menentukan sampel tidak berdasarkan status atau kedudukan populasi yg ada namun berdasarakan kebutuhan peneliti. Lebih lanjut sampel dalam penelitian ini adalah 20 orang karyawan Usaha Miko Kecil Menengah Dangke Rezky dan 10 orang karyawan Usaha Miko Kecil Menengah Dangke Alya di Kelurahan Mataran. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah 30 orang total karyawan. Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan penellitian menjadi sistematis dan dipermudah. Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat oleh peneliti untuk keperluan dalam pengumpulan data pada penelitian. Pada penelitian ini digunakan analisis linier berganda untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independen yaitu keterampilan (X1), pengetahuan (X2) dan kemampuan SDM (X3) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan agroindustri dangke di Kelurahan Mataran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Enrekang dengan ibukota Enrekang terletak kurang lebih 235 Km sebelah utara Makassar. Secara administratif terdiri dari 12 kecamatan, 17 kelurahan dan 112 Desa, dengan luas wilayah sebesar 1.786,01 Km². Terletak pada koordinat antara 30 14' 36'' sampai 030 50' 00'' Lintang Selatan dan 1190 40' 53'' sampai 1200 06' 33'' Bujur Timur. Batas wilayah kabupaten ini adalah sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Tana Toraja,

sebelah Timur dengan Kabupaten Luwu dan Sidrap, sebelah selatan dengan Kabupaten Sidrap dan sebelah barat dengan Kabupaten Pinrang. Kabupaten ini pada umumnya mempunyai wilayah Topografi yang bervariasi berupa perbukitan, pegunungan, lembah dan sungai dengan ketinggian 47-3.293 m dari permukaan laut serta tidak mempunyai wilayah pantai. Kelurahan Mataran merupakan salah satu kelurahan yang terletak di Kecamatan Anggeraja Provinsi Sulawesi Selatan dengan luas kelurahan Mataran adalah 4,98 Km². Kelurahan Mataran dengan jarak dari Ibukota kabupaten 27 Km, bias ditempuh dengan mengendarai sepeda motor atau kendaraan roda 4. Secara geografis kelurahan Mataran berada pada ketinggian 700-1000 m diatas permukaan laut, dengan curah hujan rata-rata pertahun 1.224 mm/tahun. Kondisi Topografis bervariasi pada umumnya berada pada daerah aliran sungai mata allo, yang sebagian besar penduduk bermata pencaharian sebagai petani bawang merah, peternak dan bercocok tanam sayur-sayuran. Disamping itu juga ada yang bekerja di sektor jasa, pegawai negeri sipil dan lain sebagainya. Keadaan penduduk Kelurahan Mataran masih sangat potensial untuk mengembangkan satu usaha yang maksimal karena masih banyak didominasi oleh umur yang masih produktif, sehingga pola pikir untuk mengembangkan usaha di bidang Agroindustri terkhusus pada penciptaan ekonomi sampingan pada tahapan-tahapan usaha-usaha sampingan.

Kegiatan Ekonomi merupakan salah satu faktor utama dalam keberlangsungan hidup manusia aktivitas sosial dan ekonomi yang baik memberikan dampak yang besar terhadap masyarakat dalam menciptakan kehidupan yang damai dan sejahtera dengan konsep yang baik pula terhadap keberlangsungan hidup dalam bermasyarakat. Salah satu pengembangan usaha Agroindustri Dangke yang dilakukan di desa Mataran memiliki tujuan untuk memberikan dampak yang baik untuk dapat meningkatkan pendapatan bagi masyarakat pengusaha agroindustri dangke dan dapat meningkatkan sosial Ekonomi masyarakat Desa Mataran. Produksi adalah satu kegiatan yang dikerjakan untuk menambah nilai guna suatu benda atau menghasilkan benda baru sehingga lebih bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan. Produksi dangke memiliki prospek yang baik dan membuat para petani mencoba untuk mengelola Agroindustri Dangke di daerah tersebut. Sama halnya dengan Agroindustri dangke dimana dangke itu sendiri adalah makanan tradisional yang berasal dari kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Dangke terbuat dari susu kerbau atau sapi yang diolah secara tradisional dengan cara direbus sampai mendidih. Dangke memiliki tekstur seperti tahu dan memiliki rasa yang mirip dengan keju. Dangke juga terkenal memiliki kandungan protein betakaroten yang cukup tinggi. Dangke di buat dengan merebus susu murni sampai mendidih, pada saat produksi harus ekstra hati-hati karena sangat mudah meluap dan melubur ke luar wadah.

Untuk mendapatka serat susu (dangke) pada saat rebusan susu sudah mendidih, maka dimasukkan sedikit getah buah papaya kira-kira perbandingannya 2 tetes untuk 1 liter susu, jika terlalu berlebih dapat membuat pahit dan gumpalan serat susu tidak bisa mengental. Getah papaya itu sendiri berguna untuk memisahkan serat susu (protein) dengan air. Serat susu yang sudah berupa gumpalan-gumpalan kemudian disaring, dibuang airnya, dan kemudian dimasukkan ke dalam cetakan yang terbuat dari belahan batok kelapa. Untuk

mendapatkan rasa, bisa ditambahkan garam pada saat direbus. Dangke dapat langsung di sajikan sebagai lauk tinggi protein atau diolah lagi menjadi variasi makanan lain seperti dangke bakar dan kerupuk dangke. Dalam produksi Agroindustri dangke sebaiknya selain menghasilkan dangke yang hanya dapat langsung disajikan, juga memproduksi makanan yang bisa lebih awet dari dangke yang langsung di konsumsi. Istilah kinerja berasal dari kata *job perfomance* atau *actual perfomance*, dimana menurut Mangkunegara kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *perfomance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Mangkunegara, 2015:34). Kinerja juga dimaknai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mampu untuk dicapai dan dilaksanakan dengan baik oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengujian statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM memiliki kontribusi pengaruh secara menyeluruh terhadap kinerja karyawan. Dimana secara terkhusus variabel pengetahuan (X2) dan variabel kemampuan SDM (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan agroindustri dangke di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja, sedangkan pada variabel keterampilan (X1) terbilang tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan agroindustri dangke di Kecamatan Anggeraja. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial menunjukkan bahwa variabel keterampilan (X1) tidak memiliki pengaruh secara parsial sedangkan variabel dan pengetahuan (X2) dan kemampuan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan agroindustri dangke Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang. Sehingga diambil keputusan pada hipotesis bahwa H1 ditolak sedangkan H2 dan H3 diterima.

Kemudian hasil analisa statistik terhadap penelitian yang telah dilakukan, variabel independen pada penelitian ini memiliki pengaruh simultan (pengaruh bersama-sama) terhadap variabel dependen pada penelitian ini. Dimana keterampilan (X1), pengetahuan (X2) dan kemampuan SDM (X3) berpengaruh simultan kinerja karyawan agroindustri dangke di Kelurahan Mataran dengan nilai persentasi yang diperoleh sebesar 91.1%, dimana persentasi tersebut mengandung arti bahwa, kinerja karyawan agroindustri dangke di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja dapat diterangkan oleh variabel keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM. Kemudian ditinjau dari perspektif teori menurut Kamil (Viviani et al., 2020:6) menyatakan pada dasarnya keterampilan memiliki peranan terhadap kinerja dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan seseorang. Dengan demikian, keterampilan penting dimiliki oleh karyawan karena keterampilan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerjanya tinggi pula. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Robbins & Jugde, 2017:71).

Lebih lanjut dapat dipahami juga bahwa pada dasarnya Foster berpendapat bahwa pengetahuan merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Pengetahuan dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja

(Tedi, 2020:5). Dimana lebih lanjut Notoadmodjo mengemukakan bahwa pengetahuan merupakan hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indra yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Dengan sendirinya pada waktu penginderaan sampai menghasilkan sebuah keterampilan hingga kemampuan (Oktavian et al., 2021:12). Sehingga apabila telaah kedalam penelitian yang telah dilakukan di agroindustri dangke Kelurahan Mataran, menunjukkan bahwa adanya kecenderungan kinerja karyawan dapat terbentuk dengan baik didasari dengan adanya pengetahuan seorang karyawan yang akan lebih lanjut terinterpretasikan kepada hadirnya sebuah keterampilan dan kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hasil temuan dari penelitian ini kemudian dikomparasikan dan didukung dengan hasil kajian (penelitian) yang dilakukan oleh Fauzi M & Juniarti pada tahun 2022, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, perilaku pegawai dan kinerja pegawai berkategori cukup baik dan kemampuan pegawai berkategori tidak baik. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan memberikan pengaruh terhadap perilaku pegawai sebesar 38,4%. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti E pada tahun 2020, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap keberlangsungan usaha, keterampilan berpengaruh signifikan terhadap keberlangsungan usaha, dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap keberlangsungan usaha. Variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan untuk keberlangsungan usaha sebesar 48,2%. Merujuk pada uraian dari teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, dapat dianalisa lebih lanjut bahwa bagaimana keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM dapat memberikan pengaruh terhadap kondisi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Meskipun secara lebih spesifik dari hasil penilitan ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun melihat 2 variabel lain yaitu pengetahuan dan kemampuan SDM dapat memberikan makna bahwa dengan dasar pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan nantinya akan menghadirkan atau bermuara pada terciptanya suatu keterampilan yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan agroindustri dangke di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisa dan penelitian yang telah dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh keterampilan, pengetahuan dan kemampuan sdm terhadap kinerja karyawan agroindustri dangke di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja, maka disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan agroindustri dangke di Kelurahan Matara. Pengaruh dari keterampilan, pengetahuan dan kemampuan sdm tersebut sebesar 91.1%, presentase tersebut mengandung arti kinerja karyawan agroindustri dangke di Kelurahan Mataran dapat diterangkan oleh variabel keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM sebesar 91.1%, sedangkan 8.9% (100% - 91.1%)

diterangkan oleh sebab dan faktor lain yang berada diluar variabel keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM yang diteliti. Seperti aspek gaji atau tunjangan diluar gaji (bonus) yang diperoleh, motivasi kerja hingga kedisiplinan individu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang dilakukan mengenai kinerja karyawan agorindustri dangke di Kelurahan Mataran, maka penulis menyarankan:

- 1) Diharapkan unsur terkait dalam hal ini pihak Agroindustri dangke Kelurahan Mataran untuk lebih meningkatkan atensinya terhadap keterampilan pengetahuan dan kemampuan SDM agar dapat menunjang kinerja karyawan secara optimal.
- 2) Pihak agroindustri dangke kelurahan Mataran, dalam hal ini dangke Rezky dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawannya agar perlu memperhatikan untuk melaksanakan kegiatan pelatihan seputar pengolahan bahan baku pembuatan dangke dan pemanfaatannya.
- 3) Diharapkan juga agar kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan karyawan agroindustri dangke kelurahan Mataran (dangke Rezky) dapat terlaksana dan diadakan secara berkelanjutan untuk menjaga optimalisasi dari kinerja karyawans ecara menyeluruh.
- 4) Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mampu melengkapi penelitian yang telah dilakukan dengan lebih mengembangkan dan memperdalam kajian seputar SDM dan kinerja karyawan ssehingga.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Widhi Kurniawan, Puspitaningtyas Zahra. 2016. *Penelitian Kuantitatif, Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Gunawan, Ketut. 2019. "Pengaruh Praktek Manajemen Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi." *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*.
- Haryono, Siswoyo. 2018. "Re-Orientasi Pengembangan Sdm Era Digital Pada Revolusi Industri 4.0." *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universoitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri. 2019. "Implementasi Sosialisasi Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2018 Bagi Pelaku Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM)." *Jurnal Vokasi Indonesia* 6 (2). <https://doi.org/10.7454/jvi.v6i2.127>.
- Irianto, Jusuf. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik." *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, Dan Politik* 24 (4).
- Krisna, Putu, and Putu Nuratama. 2021. *Tata Kelola Manajemen & Keuangan Usaha Mikro Kecil Menengah*. Penerbit CV. Cahaya Bintang Cemerlang.
- Larasati, Sri. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Deepublish*.
- Mangkunegara. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson, Sean R. Valentine, and Patricia Meglich. 2017. *Human*

- Resource Management. Cengage Learning. Cengage Learning.*
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2015. *Human Resource Manajement. The Business Planning Tool Kit.*
- Mu`tafi, Ali. 2020. "Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Menghadapi Era Global." *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam* 20 (2). <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>.
- Nasrika. 2019. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi." *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0.*
- Oktavian, Ade, Aditya Prasetia, Masnun Masnun, and Widodo Widodo. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen." *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1 (1). <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.132>.
- Rahman, Syamsul. 2019. "Studi Pengembangan Dangke Sebagai Pangan Lokal Unggulan Dari Susu Di Kabupaten Enrekang." *Jurnal Aplikasi Teknologi Pangan* 3 (2).
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM.*
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Salemba Empat.* Vol. 16.
- Ruhana, Ika. 2017. "Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Vs Daya Saing Global." *PROFIT : Jurnal Administrasi Bisnis* 6 (1).
- Suhariadi, Fendy. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis Praktis." *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis Praktis*, no. June.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarief, Faroman. 2020. *Pengembangan Dan Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM). Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik.* Vol. 2.
- Tedi, Pitri. 2020. "Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana." *Jurnal Ekonomedia* 9 (2).
- Utamy, Rahmah, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy. 2020. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Education Research* 1 (3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>.
- Viviani, Nur Eli, Eva Mufidah, and Vita Fibriyani. 2020. "Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan." *Jurnal EMA* 5 (1). <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.46>.