



---

## MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DENGAN *INNOVATION BUNDLE* PADA IKM KAIN BATIK DI KALIMANTAN TENGAH

Oleh

Tindan<sup>1)</sup> & Anike Retawati<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya

Email: [tindan@feb.upr.ac.id](mailto:tindan@feb.upr.ac.id) & [anike.retawati@feb.upr.ac.id](mailto:anike.retawati@feb.upr.ac.id)

### Abstract

Research in the field of management, regarding the importance of improving the performance of employees' human resources in maintaining business. Uncertain business conditions require small and medium industry players to quickly make changes with product innovation. The main thing in HRM in innovation theory is to create an innovation bundle business strategy, so that it specifically gets opportunities from product groups and customers. The research method is to explain and distribute questionnaires to 200 batik IKMs in Central Kalimantan, and analyzed by SPSS 24.0. The results of the study prove that work knowledge and job skills have a positive and significant effect as a bundle innovation in improving employee performance by 71.3%. The results of this study can be used as input for batik IKMs in Central Kalimantan to pay attention to workers' abilities so that they can provide good results for businesses in terms of work knowledge and job skills. The research implication is to improve employee performance by paying attention to work knowledge and job skills to sustain the business in the midst of uncertain business conditions, through a bundle innovation business strategy. Future research can adopt an innovation bundle business strategy to increase business revenue.

**Keywords:** Innovation Bundle, Employee Performance, Work Knowledge & Job Skills.

### PENDAHULUAN

*Bundle* adalah strategi bisnis yang membutuhkan SDM dalam pengelompokan jenis barang agar mudah melakukan *control* penjualan untuk meningkatkan pendapatan. Pada bisnis Industri Kecil Menengah (IKM) di Kalimantan Tengah, banyak memproduksi batik Kal-Teng yang bernilai budaya dan memiliki filosofi. Sehingga, produk ini sangat membutuhkan setuhan kebaruan secara terus menerus dengan melakukan inovasi dalam meningkatkan strategi bisnisnya. Pada penelitian ini mengangkat topik khusus mengenai strategi bisnis *innovation bundle* yang menurut teori inovasi bahwa bisnis yang baik adalah bermula dari kinerja karyawan yang didukung pengetahuan memadai dan keterampilan inovatif pekerja [1-3].

Kinerja karyawan dalam penelitian bidang sumber daya manusia berdasarkan pada UU RI No.13 Tahun 2003 tentang

ketenagakerjaan pasal 2 yang berbunyi: Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Kinerja karyawan adalah capaian perusahaan maupun unit usaha yang berpengaruh bagi kesuksesan serta keberlanjutan usaha. Kinerja yang didukung oleh performa karyawan yang terampil dan kreatif merupakan sisi positif dalam meningkatkan pendapatan bisnis. Pada kajian empiris sebelumnya [1-4] mengenai kinerja karyawan mengatakan bahwa sangat sulit mempertahankan pendapatan apabila karyawan tidak didukung oleh pengetahuan kerja dan keterampilan kerja untuk membuat perubahan cepat agar dapat bertahan. Maka dari itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pengetahuan kerja dan keterampilan kerja dalam pengembangan diri karyawan [5-8].



Pengetahuan kerja adalah kemampuan secara intelektual seseorang tentang suatu pekerjaan, sedangkan keterampilan adalah kemampuan secara teknis atau praktek dalam suatu bidang pekerjaan [5,7]. Kemampuan secara psikologis merupakan kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge and skill*). Pada prinsipnya, manusia itu memiliki: Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi atau maklumat yang dimiliki seseorang untuk mengamati, mempelajari dan mendeskripsikan keadaan dan perubahan [8-10]. Keterampilan (*skill*) untuk kreatifitas dalam kegiatan yang mengadakan perubahan agar sesuatu mempunyai nilai tambah.

Potensi manusia hanya dapat ditentukan melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang karena hal tersebut dapat diukur menurut ketentuan sesuatu pekerjaan atau jabatan yang diembannya. Agar pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih berfokus, maka pengetahuan yang dimaksud ialah pengetahuan kerja [10-12]. Menurut teori inovasi menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang/karyawan dalam menghasilkan barang/jasa dan memiliki nilai ekonomis untuk meningkatkan laba dengan ide-ide yang menguntungkan usaha [11]. Dalam suatu organisasi dikelompokkan ke dalam bagian-bagian atau unit-unit kerja untuk mempermudah mengelola, mengatur atau yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Pada usaha kecil menengah dibidang kain atau bahan jadi saat ini merasakan adanya penurunan pendapatan sampai dengan 40%, hal ini salah satunya akibat kegiatan yang banyak dikerjakan secara daring. Sehingga, penelitian ini didasarkan pada 200 unit IKM batik di Kalimantan Tengah yang mengalami penurunan untuk melakukan inovatif idea yang didasarkan pada teori inovasi. Implikasi

penelitian menerapkan strategi bisnis *innovation bundle* untuk meningkatkan kinerja karyawan dari pengetahuan kerja dan keterampilan kerja, ditengah kondisi bisnis yang tidak menentu.

## LANDASAN TEORI

Teori inovasi adalah teori yang menekankan kemampuan dan keterampilan individu dalam ide yang dipopuler kan sebagai dasar kebudayaan. Fungsi dari teori inovasi dalam manajemen sumber daya manusia sangat berperan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian sehingga dapat terus terampil dalam melakukan pekerjaan [1,8,14]. Pada beberapa bidang manajemen, inovasi diterapkan sebagai perubahan dalam melakukan gebrakan dengan tujuan meningkatkan bisnis [7,9,11]. Sebagai contoh inovasi produk pada ukm kerajinan tangan, dibuat sesuai permintaan dan kebutuhan pasar. Dengan demikian, teori inovasi adalah bentuk perubahan yang disarkan pada ide dan keterampilan individu dalam menerapkan sesuatu yang belum ada dilakukan dengan uji pasar sebelumnya. Berdasarkan teori maka penelitian ini mengadopsi *innovation bundle* sebagai topik utama dengan variable pengetahuan kerja dan keterampilan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan [3,9-12].

### **Pengetahuan kerja meningkatkan kinerja karyawan**

Dalam manajemen sumber daya manusia yang dimaksud dengan kinerja merupakan hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan keahlian dalam situasi tertentu [3,8]. Kinerja juga dikatakan prestasi kerja dari hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Sedangkan, usaha merupakan hasil kemampuan seseorang yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Selanjutnya kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan.



Kinerja karyawan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Beberapa petunjuk suksesnya kinerja karyawan adalah dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan [13-15].

Meningkatkan kinerja karyawan dalam decade pandemic, membutuhkan pengetahuan kerja sebagai kemampuan secara intelektual tentang suatu pekerjaan [13-15]. Pengetahuan (*knowlegde*) sebagai kemampuan intelektualitas untuk menerapkan pengetahuan seperti kemampuan berteori. Kemampuan berteori adalah kemampuan analogis dalam kaedah sistematik dan logik. Sehingga, pengetahuan kerja dapat berkembang dari pengalaman, dengan kata lain pengalaman dapat menyumbangkan peningkatan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan. Menurut [8,11,15] ilmu (*science*) dan pengetahuan (*knowledge*) mempunyai pengertian yang berbeda. Ilmu adalah pengetahuan yang telah memiliki sistematika tertentu atau memiliki ciri-ciri khas, serta merupakan *species* dan *genus* yang disebut pengetahuan dan ilmu dalam bekerja ialah pengetahuan yang bisa didapatkan dari pendidikan dan pelatihan. Sehingga pengetahuan kerja berkaitan dengan manajemen sebagai strategi *control* dan memperbaiki system bisnis melalui pengetahuan kerja individu yang berpengaruh signifikan dalam usaha.

Berdasarkan teori inovasi menyatakan bahwa pengetahuan kerja adalah usaha yang dilakukan dengan secara sadar untuk menyiapkan diri, mampu memecahkan masalah pada pekerjaannya (mengembangkan diri) dimasa yang akan datang dalam berbagai aspek kerja, melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan dalam meningkatkan kinerja biania. Itulah yang membentuk pengetahuan, selain pengalaman dan usia. Maka dari itu, Indikator pengetahuan kerja: 1. Pendidikan (latar belakang Pendidikan), 2. Usia, 3. Pengalaman.

### **Keterampilan kerja meningkatkan kinerja karyawan**

Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan secara teknis atau praktek dalam suatu bidang pekerjaan. Menurut [1,15,16] keterampilan kerja pada dasarnya menunjukkan kualitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Keterampilan kerja dapat ditingkatkan melalui latihan dan pengalaman. Sedangkan pengalaman kerja adalah proses pembentukan sikap kearah profesional melalui pembelajaran yang dialami dari waktu kewaktu. Oleh karena itu, semakin lama masa kerja maka semakin tinggi atau lama pengalaman kerja, jika demikian maka semakin tinggi pengetahuan dan keterampilan, dan kinerja pun semakin baik [17-20]. Jadi keterampilan (*skill*) bisa akibat pelatihan dan pengalaman.

Pelatihan dalam keterampilan kerja adalah peningkatan kecakapan karena mempelajari pelaksanaan tugas-tugas yang membentuk keterampilan. Dalam arti lain, pelatihan adalah pembentukan sikap dan moral kerja. Menurut [7,18,10], latihan berarti pendidikan dalam arti sempit, terutama dengan pengajaran, latihan keahlian (uji kompetensi) dan disiplin. Latihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan terhadap peningkatan kecakapan, karena untuk mempelajari pelaksanaan tugas-tugas. Sebaliknya pengembangan menitikberatkan pada suatu proses yang mengandung hubungan dengan pertumbuhan dan kemasakan (kematangan), yang sering disebut "diklat" (pendidikan dan pelatihan).

Dalam konteks meningkatkan kinerja karyawan, pendidikan dan pelatihan tidak dapat dipisahkan dalam keterampilan kerja, karena pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan [7,12,16]. Sedangkan latihan, sangat dibutuhkan dalam meningkatkan keterampilan individu yang dapat menguntungkan unit usaha. Suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja



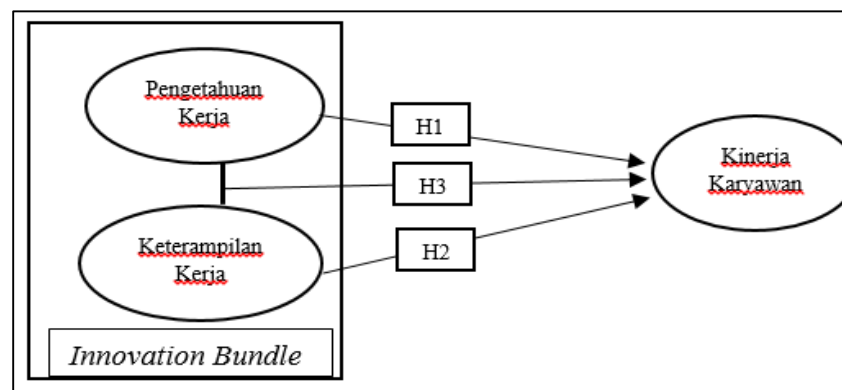
seseorang dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, membutuhkan professional kerja yang ditingkatkan dari keterampilan kerja individu. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis, dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan (Kuantitas, Kualitas, Profesionalitas).

Pelatihan dalam mendukung keterampilan kerja adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan secara teknis atau praktek dalam suatu bidang pekerjaan, sedangkan pengetahuan kerja adalah kemampuan secara intelektual tentang suatu pekerjaan [11-13]. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan [15,18]. Pentingnya latihan akan berpengaruh baik dalam sikap, tingkah laku maupun keterampilan dan pengetahuan karyawan semakin berkembang dalam arti peningkatan. Pembimbingan atau pembinaan itu sendiri adalah upaya memelihara, menuntun, mengarahkan, memonitor, memantapkan dan mengembangkan potensi secara berkesinambungan untuk memperoleh daya guna dan daya hasil serta kualitas yang lebih tinggi/baik dari perkembangan lebih lanjut [19,20]. Lebih lanjut, pada penelitian ini indikator keterampilan kerja meliputi: Pelatihan, Pengembangan, waktu.

### Kerangka Konsep Penelitian

Keterbaruan penelitian adalah konseptual penelitian yang didasarkan pada teori inovasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang didasarkan *point* didalam kelompoknya [5,8,15]. Beberapa variable yang menjadi pengelompokkan dalam *innovation bundle* di terapkan dengan pengetahuan kerja dan keterampilan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan teori, kajian empiris sebelumnya maka penelitian ini

mengajukan tiga hipotesa, yang digambarkan berikut.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode eksploratif [7,10]. Penelitian eksploratif yaitu suatu penelitian yang dilakukan ketika tidak banyak yang diketahui mengenai situasi yang akan terjadi, atau tidak ada informasi yang tersedia mengenai bagaimana masalah atau persoalan penelitian yang hampir sama diselesaikan dimasa lalu. Studi eksploratif diperlukan ketika sejumlah fakta diketahui, tetapi diperlukan lebih banyak informasi untuk menyusun kerangka teoritis yang kuat [10,14-17]. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu dari daftar IKM kain Batik yang ada di Kalimantan Tengah diambil acak sebanyak 200 pelaku usaha yang secara insidental bertemu dengan peneliti yang dapat digunakan sebagai sampel, dan dipandang cocok sebagai sumber data.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, analisis linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_3 \dots X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Digunakan metode analisis regresi linear berganda agar hasil yang diperoleh lebih terarah. Adapun bentuk model



analisis berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan  
 X1 = Pengetahuan Kerja  
 X2 = Keterampilan Kerja  
 a = Konstanta  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi  
 e = Standar Error.

Adapun langkah- langkah dalam pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis
  - a.  $H_0$  :  $b_i = 0$ , artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
  - b.  $H_a$  :  $b_i \neq 0$ , artinya variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis dalam penelitian ada tiga yaitu: H1: Pengetahuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan. H2: Keterampilan kerja berpengaruh signifikan positif meningkatkan kinerja karyawan. H3: Pengetahuan kerja dan Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka untuk menghitung nilai  $t_{hitung}$  dengan cara  $t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$  atau lihat hasil SPSS 24.0 berikut.

- $b_i$  = Koefisien regresi  
 $s_{b_i}$  = Kesalahan standar dari koefisien regresi

Setelah mengikuti kriteria pengujian pengambilan keputusan, maka untuk pengambilan keputusan yaitu:  $\alpha = 0,05$ . Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , atau signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen terbukti secara statistik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel-

variabel independen terbukti secara statistik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dalam uji t dan uji f yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik dan apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama (uji f). Pada uji f rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut yaitu:

$$F = \frac{r^2 / (k-1)}{1-r^2 / (N-k)}$$

$r^2$  = Koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel (observasi)

k = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria Pengujian :

- a. Apabila nilai F hitung  $< F$  tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
- b. Apabila nilai F hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

Selanjutnya pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menentukan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mendekati satu, berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

### Hasil Uji Regresi (parsial)

Analisis regresi linear parsial/ sederhana (uji t), digunakan untuk menguji hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil dari analisis data dengan





menggunakan program komputer yaitu SPSS versi 24.0, diperoleh perhitungan regresi linear antara variabel Pengetahuan Kerja ( $X_1$ ) dan Keterampilan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu:

**Tabel 1. Analisis Regresi Linear Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,312	,113		3,172	,002
	Pengetahuan Kerja ( $X_1$ )	,475	,023	,368	3,415	,000
	Keterampilan Kerja ( $X_2$ )	,442	,047	,314	3,635	,000

a. Dependent Variable: Y (sumber data: diolah, 2021).

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,312 + 0,368X_1 + 0,314X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

$X_1$  = Pengetahuan Kerja

$X_2$  = Keterampilan Kerja

Dimana:

1. Nilai 0,312 adalah nilai konstanta yang bernilai positif artinya ketika variabel Pengetahuan kerja dan Keterampilan kerja dianggap konstan (tetap) atau tidak ada perubahan, maka besar kinerja karyawan sebesar 0,312.
2. Besar pengaruh Pengetahuan Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai positif sebesar 0,368. Artinya jika Pengetahuan kerja meningkat 1 satuan maka pengetahuan kerja akan meningkat sebesar 0,368 sehingga semakin baik pengetahuan kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3. Besar pengaruh variabel Keterampilan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai positif sebesar 0,314. Artinya jika keterampilan kerja meningkat 1 satuan maka nilai keterampilan kerja akan meningkat sebesar 0,314 sehingga semakin baik keterampilan kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

### Hasil Uji F (regresi berganda)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Pengetahuan Kerja ( $X_1$ ) dan Keterampilan kerja ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.2 untuk mengetahui tingkat signifikansi secara simultan atau bersama-sama, variabel terdiri dari variabel Pengetahuan kerja dan Keterampilan kerja terhadap variabel Kinerja karyawan pada regresi linear berganda, maka digunakan uji F yang dapat dibuktikan sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil uji f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,815	2	3,015	31,752	,000 <sup>b</sup>
	Residual	7,316	198	,142		
	Total	13,131	200			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber data: diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 2 diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1.  $F_{hitung} = 31,752$
2.  $F_{tabel}$  yang diperoleh berdasarkan  $df_1 = (k - 1)$  sehingga  $df_1 = (3 - 1) = 2$ ,  $df_2 = (n - k)$  sehingga  $df_2 = (200 - 2) = 198$  dengan taraf signifikan 0,05, sehingga diperoleh  $F_{tabel} = 3,64$ . Hal ini menyatakan bahwa  $F_{hitung} = 31,752 > F_{tabel} 3,64$  atau nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Pengetahuan Kerja ( $X_1$ ) dan keterampilan kerja ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel independen yaitu Pengetahuan Kerja ( $X_1$ ) dan Keterampilan kerja ( $X_2$ ) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu Kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate	Durbin-Watson
1	,836 <sup>a</sup>	,781	,713	,1103	1,813
a. Predictors: (Constant), Pengetahuan kerja dan Keterampilan kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Sumber data: diolah, 2021)					

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,713 atau 71,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 71,3% variabel Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pengetahuan kerja dan Keterampilan kerja. Sedangkan sisanya 28,7% variabel kinerja karyawan dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis menunjukkan bahwa indikator-indikator variabel Pengetahuan kerja (Pendidikan (latar belakang Pendidikan), 2. Usia, 3. Pengalaman), memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki latar pendidikan yang baik/memumpuni dapat dengan mudah mendapatkan ide dalam melakukan perubahan system yang lebih baik. Begitu juga dari pengalaman kerja, karyawan yang SDM nya baik dapat diukur dari berapa lama berkecimpung dalam bisnis dan dapat lebih cepat dalam pengambilan keputusan ketika terjadi kondisi bisnis yang tidak menentu. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat bahwa variabel pengetahuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai estimasi 0,368. Artinya jika pengetahuan kerja karyawan baik maka berpengaruh signifikan positif meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga semakin baik karyawan dalam mendapatkan pengetahuan kerja akan mempengaruhi profesionalitas kinerja.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis regresi linear dapat dilihat bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai estimasi 0,314. Artinya kinerja karyawan akan mengalami kenaikan bila meningkatnya keterampilan kerja karyawan. Sehingga semakin baik keterampilan kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dari hasil uji t dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel keterampilan kerja merupakan factor kedua yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi peluang bagi IKM Batik di Kalimantan Tengah, untuk selalu memberikan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian selanjutnya, dari hasil koefisien determinasi kedua variable dalam *innovation bundle* sebesar 73,1 % dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pengetahuan kerja dan keterampilan kerja, sangat baik pada bisnis IKM Batik di Kalimantan Tengah. Hasil ini memberikan bukti bahwa dengan memperhatikan kualitas dan beragam bentuk batik dari menggali nilai-nilai budaya di Kalimantan Tengah untuk meningkatkan hasil bisnis, melalui hasil dari kinerja karyawan yang baik serta professional. Pada penelitian selanjutnya dapat di jadikan literatur pentingnya pengetahuan kerja dan keterampilan kerja dalam meningkatkan kinerja bisnis.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Suhartini, Y. (2015). Pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada industri kerajinan kulit di manding, Bantul, Yogyakarta). *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 12(2).
- [2] Chalifa, N., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerja Tim. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 7(1), 1-8.



- [3] Alias, A., & Serang, S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82-97.
- [4] Laoh, C. F. (2016). Pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT. National Nobu Bank area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- [5] Kuway, S. M. (2019, December). Peranan Manajemen Pengetahuan Untuk Keunggulan Daya Saing UKM di Kota Pontianak. In *SENSITIF: Seminar Nasional Sistem Informasi dan Teknologi Informasi* (pp. 1119-1126).
- [6] Saenal, I. (2015). *Pengetahuan dan Konsep Diri dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Reward (Studi Kasus Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi UNISSULA).
- [7] Pratiwi, D. W., & Widiyanto, W. (2018). PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 654-670.
- [8] Haeruddin, H. PENGARUH KETERAMPILAN, MOTIVASI DAN BANTUAN USAHA TERHADAP KINERJA INDUSTRI KECIL MENENGAH (IKM) MEUBEL DI KABUPATEN TOJO UNA-UNA. *Katalogis*, 5(10), 32-40.
- [9] Hakim, L., & Prajanti, S. D. W. (2019). Pengaruh Karakteristik Wirausaha, Kemampuan Manajerial, dan Tenaga Kerja Terhadap Keberhasilan Usaha IKM. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 698-712.
- [10] Sudarmadji, P. W., & Pelli, Y. S. (2018). IBM DIVERSIFIKASI HANDICRAFT KERAJINAN TANGAN BERNILAI EKONOMIS, BERBASIS LIMBAH PERCA KAIN TENUN IKAT DI KELOMPOK IKM PETRA KABUPATEN SIKKA. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Teknik*, 1(1), 13-19.
- [11] Siregar, A. P., Raya, A. B., Nugroho, A. D., Indana, F., Prasada, I. M. Y., Andiani, R., ... & Kinasih, A. T. (2020). Upaya Pengembangan Industri Batik di Indonesia. *Dinamika Kerajinan dan Batik: Majalah Ilmiah*, 37(1).
- [12] Arifah, M. (2020). Peranan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Karangmlati dalam Pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) Batik Demak Tahun 2009–2017. *Historiografi*, 1(2).
- [13] Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- [14] Maringan, K., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan, sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pt. wahana sumber lestari samarinda. *AKUNTABEL*, 13(2), 135-150.
- [15] Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182.
- [16] Ilmih, A. A. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 6(2), 17-29.
- [17] Sholeh, B., Wahono, B., & Rahman, F. (2020). PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN, DAN KEMAMPUAN





- 
- SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada UKM Mebel Di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjaran, Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(12).
- [18] Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 3(1).
- [19] Indriyani, R., & Dewi, M. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPETENSI SDM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UKM KERIPIK TEMPE MALANG. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(2), 53-61.
- [20] SWEDANA, I. N. (2019). *KINERJA KARYAWAN INDUSTRI ROTAN DI SULAWESI TENGAH* (Doctoral dissertation, Universitas Tadulako).



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN