

## PENGARUH PENGETAHUAN, KETRAMPILAN, DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA UMKM DI KECAMATAN KARE KABUPATEN MADIUN

Didik Joko Pitoyo<sup>1)</sup>, Wahyu Prabawati Putri Handayani<sup>2)\*</sup>, Dyah Kurniawati<sup>3)</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Fakultas Bisnis, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Email: didik.joko.pitoyo@ukwms.ac.id<sup>1)</sup>, putri.handayani@ukwms.ac.id<sup>2)\*</sup>,

dyah.kurniawati@ukwms.ac.id<sup>3)</sup>

---

### Abstract

*The primary objective of this study is to assess the statistical significance of the impact of knowledge, skills, and abilities on the performance of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs). The research encompasses MSME actors within Kare District, Madiun Regency, forming the population. Employing a saturated sampling technique, the study selected a sample consisting of 50 respondents who met the established criteria. The analytical approach adopted for this research involves multiple linear regression analysis, providing a comprehensive examination of the relationships between variables. The results of the analysis indicate that knowledge significantly influences the performance of MSMEs. Similarly, the skill variable exhibits a noteworthy impact on MSME performance, and the ability variable also demonstrates a significant effect on MSME performance. The research findings suggest that practitioners in the MSME sector should prioritize continuous improvement in their knowledge, skills, and abilities. By enhancing these key factors, MSMEs can optimize their overall performance in the business landscape.*

**Keywords:** Knowledge, skills, abilities, HR competencies, MSME performance

---

### PENDAHULUAN

Pada era revolusi industri 4.0, Indonesia mengalami perubahan ekonomi yang cukup signifikan, Pada era revolusi industri 4.0, Indonesia mengalami perubahan ekonomi yang cukup signifikan, terutama dalam sektor perkembangan masyarakat. Angela Merkel, Kanselir Jerman menggambarkan industri 4.0 sebagai transformasi menyeluruh dalam industri, mengintegrasikan teknologi digital dan internet dengan industri konvensional (Prasetyo dan Sutopo, 2018). Hal ini menciptakan tren di dunia industri dengan menggabungkan otomatisasi dan teknologi cyber, seperti Internet of Things (IoT). Karena itu, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial di Indonesia, khususnya dalam sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), di mana sebagian besar masih mengoperasikan bisnis secara tradisional tanpa memanfaatkan potensi pemasaran yang optimal melalui internet

Keberhasilan menghadapi tantangan zaman terletak pada kinerja UMKM, dan para pelaku usaha perlu memberikan perhatian khusus terhadapnya. Peningkatan kinerja UMKM tidak dapat dilepaskan dari peran SDM di dalamnya. Kompetensi SDM memiliki peran krusial dalam mempengaruhi performa UMKM, karena kemampuan individu dalam mengelola bisnis secara signifikan memengaruhi setiap unit bisnis. Dalam pengembangan UMKM, esensial untuk senantiasa memperhatikan peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam berbagai aspek. Menurut Ardiana, Brahmayanti, dan Subaedi (2010), kualitas sumberdaya manusia menjadi hal yang penting, terutama dalam dimensi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, sebagai pendorong utama bagi UMKM.

Manajemen yang efektif terhadap kompetensi sumber daya manusia akan membawa UMKM menuju pencapaian visi dan misi bisnis dengan baik.

Menurut Ardiana, Brahmayanti, dan Subaedi (2010), kualitas sumber daya manusia sangat penting, terutama dalam hal kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Jika kompetensi sumber daya manusia dikelola dengan baik, UMKM dapat mencapai visi dan misi bisnisnya. Pengetahuan, sebagai dimensi pertama, mencakup informasi yang dimiliki seseorang dan mencerminkan kemampuan kognitif untuk mengenal, memahami, dan menyadari tugas atau pekerjaan tertentu. Pendidikan, baik yang bersifat formal maupun non-formal, beserta pengalaman, menjadi landasan krusial untuk mengembangkan pengetahuan dan mempersiapkan individu dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, dan keterampilan analisis. Sebagai contoh, dalam konteks tatakelola suatu bisnis, ketika pelaku UMKM mempunyai pemahaman yang kuat tentang aspek bisnis, termasuk keterampilan mengelola usaha secara efisien, hal tersebut dapat meningkatkan penjualan dan kinerja UMKM secara menyeluruh. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhartini, Yati (2015); Zhaviery, Anisah, Faidah (2019); Ali, Saranawati, Hermawati (2019); Setiyarti, Tirtayasih, Suastama (2020) menemukan hasil bahwa variabel pengetahuan memiliki pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja.

Dimensi kedua kompetensi sumber daya manusia adalah keterampilan, menurut Dunnette (2018:33), mencakup kapasitas untuk melaksanakan tugas-tugas yang melibatkan aktivitas psikomotorik. Adanya berbagai jenis keterampilan, termasuk keahlian dasar, keahlian teknis, keterampilan interpersonal, dan kemampuan pemecahan masalah, memberikan dimensi yang beragam dalam pengembangan kompetensi. Keahlian dasar mencakup keterampilan umum seperti menulis dan berhitung, sedangkan keahlian teknis terlibat dalam pembelajaran bidang teknis yang spesifik. Keterampilan interpersonal dan kemampuan memecahkan masalah melibatkan kemampuan berkomunikasi dan keahlian dalam menyelesaikan masalah. Dalam konteks ini, jika seorang pelaku usaha memiliki keterampilan yang memadai di bidang tertentu, seperti keterampilan keuangan yang mencakup kemampuan menyusun laporan laba rugi, hal ini dapat berdampak positif pada kinerja usaha yang dijalankan. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiana, Brahmayanti, Subaedi (2010); Suhartini (2015); Zhaviery, dkk. (2019); Ali, dkk. (2019); Setiyarti, dkk. (2020) yang menjelaskan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Dimensi ketiga dari kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan, sebagaimana disebutkan oleh Ardiana, dkk. (2010). Kemampuan merujuk pada kemampuan individu dalam menyelesaikan beragam tugas di lingkungan pekerjaan yang mencakup aspek intelektual dan fisik (Robins dan Judge, 2015:35). Evaluasi kemampuan ini dilakukan melalui tes IQ dan penugasan fisik yang memerlukan stamina, kecepatan, kekuatan, keterampilan, dan atribut serupa. Kemampuan kerja, sebagai luaran dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, menjadi krusial ketika menghadapi perubahan lingkungan bisnis, dengan kemampuan untuk melakukan analisis dianggap sebagai faktor kunci. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Ardiana, dkk. (2010); Suhartini (2015); Zhaviery, dkk. (2019); Setiyarti, dkk. (2020) menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Potensi alam yang dimiliki oleh Kecamatan Kare memberikan dukungan yang signifikan bagi perkembangan UMKM dalam berbagai sektor usaha, termasuk bidang jasa, produksi, dan kuliner, yang secara positif mendukung perkembangan sektor pariwisata. Meskipun memberikan kontribusi positif terhadap perekonomian, para pelaku UMKM di Kecamatan Kare menghadapi tantangan dalam meningkatkan penjualan dan mengatasi keterbatasan modal yang ada. Penggunaan teknologi informasi yang belum optimal dalam strategi pemasaran dan ekspansi pasar juga berdampak negatif pada pendapatan penjualan

mereka. Solusi untuk mengatasi hambatan ini melibatkan peningkatan kompetensi sumber daya manusia para pelaku UMKM di Kecamatan Kare, sehingga mereka dapat bersaing dan tetap relevan di tengah era industri 4.0.

Dengan merinci teori dan hasil penelitian sebelumnya, terlihat bahwa kompetensi sumber daya manusia, terutama yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, secara positif memengaruhi kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Mengingat tingkat persaingan yang tinggi di era industri 4.0, peningkatan kompetensi sumber daya manusia bagi pelaku UMKM di Kecamatan Kare menjadi suatu kebutuhan yang sangat penting.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) menguji signifikansi pengaruh positif pengetahuan terhadap kinerja UMKM; (2) menguji signifikansi pengaruh positif keterampilan terhadap kinerja UMKM; (3) menguji signifikansi pengaruh positif kemampuan terhadap kinerja; dan (4) menguji signifikansi pengaruh positif kompetensi sumberdaya manusia yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja UMKM.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah**

Menurut Konstitusi 1945, yang kemudian diperkuat oleh TAP MPR NO.XVI/MPR-RI/1998 mengenai Politik Ekonomi dalam Konteks Demokrasi Ekonomi, ditegaskan bahwa Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) perlu diberdayakan sebagai elemen integral dalam struktur ekonomi rakyat. UMKM diakui memiliki posisi, peran, dan potensi strategis yang penting untuk mencapai struktur perekonomian nasional yang lebih seimbang, berkembang, dan adil.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, Pasal 1 tentang UMKM, Usaha Mikro didefinisikan sebagai usaha produktif yang dimiliki oleh perseorangan atau badan usaha perorangan, memenuhi kriteria usaha mikro yang diatur dalam undang-undang ini. Sementara itu, usaha kecil dan menengah adalah entitas ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dijalankan oleh perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang dari usaha menengah atau besar. Usaha tersebut memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dijelaskan dalam peraturan ini.

### **Kinerja UMKM**

Mutegi, Njeru, Ongesa (2015) menyatakan bahwa kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah hasil atau penilaian kinerja yang dicapai oleh individu atau kelompok melalui pelaksanaan tugas dan peran mereka dalam suatu periode tertentu, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ardiana, dkk. (2010) mendefinisikan kinerja UMKM sebagai pencapaian kerja secara keseluruhan yang dibandingkan dengan hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama dalam suatu entitas usaha. Kriteria ini mencakup aspek aset dan omset yang telah diatur oleh undang-undang.

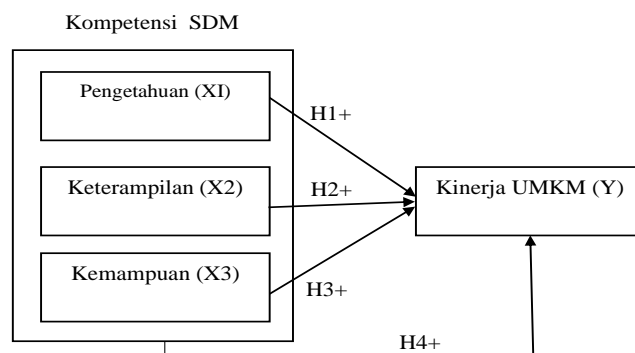
### **Kompetensi Sumberdaya Manusia**

Robbins dan Judge (2015:38) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan atau kapasitas individu untuk menjalankan berbagai tugas dalam lingkup pekerjaan, di mana kemampuan ini dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Terdapat tiga dimensi yang terkandung dalam kompetensi sumber daya manusia, yang melibatkan:

- a. Pengetahuan  
 Pengetahuan mencakup penguasaan terhadap ilmu dan teknologi yang dimiliki oleh seseorang, diperoleh melalui proses pembelajaran dan pengalaman sepanjang hidupnya. Pengetahuan umumnya diperoleh melalui penginderaan yang terjadi melalui panca indera manusia, seperti penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui penggunaan mata dan telinga.
- b. Keterampilan  
 Keterampilan, menurut Dunnette (2018), mencakup kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan berbagai tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman yang telah diperoleh. Selain memerlukan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga bergantung pada kemampuan dasar untuk melakukan pekerjaan dengan mudah dan tepat. Dengan konsep ini, keterampilan dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam menggunakan peralatan, seperti mesin, komputer, dan internet, untuk mempermudah pelaksanaan tugas mereka.
- c. Kemampuan  
 Robbins dan Judge (2015:35) mendefinisikan kemampuan sebagai kapasitas saat ini dari individu untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Di sisi lain, Hasibuan (2003:94) menjelaskan bahwa kemampuan kerja merujuk pada pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pencapaian ini didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang diinvestasikan.

### Kerangka Penelitian

Kerangka konseptual adalah suatu model konseptual yang mengilustrasikan hubungan antara teori dengan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai permasalahan yang signifikan (Sugiyono, 2013:60). Fungsinya adalah memberikan panduan dalam proses penelitian sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, dan juga menjadi dasar untuk alur pemikiran penelitian. Dalam konteks penelitian ini, kerangka konseptual akan disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban awal terhadap pernyataan masalah penelitian yang sudah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Istilah "sementara" digunakan karena jawaban tersebut baru berdasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didukung oleh fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan kata lain, hipotesis dapat dianggap sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, namun belum tentu merupakan jawaban yang bersifat empiris. Hipotesis yang dirumuskan dalam konteks penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengetahuan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja UMKM
2. Keterampilan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja UMKM
3. Kemampuan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja UMKM
4. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja UMKM.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kausal, sesuai dengan konsep yang dijelaskan oleh Sugiyono (2016:55). Desain kausal digunakan dengan tujuan untuk memahami hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal ini menunjukkan suatu keterkaitan yang bersifat sebab-akibat, di mana satu variabel (*independen*) memiliki pengaruh terhadap variabel yang lain (*dependen*).

### Populasi, Sampel, dan Pengambilan Sampel

Populasi yang menjadi fokus penelitian ini terdiri dari para pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kecamatan Kare, yang berjumlah 50 orang. Pedoman pengambilan sampel, sesuai dengan panduan Arikunto (2006:112), menyarankan bahwa jika populasi kurang dari 100, dapat menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Dalam hal ini, digunakan teknik sampel jenuh, di mana semua anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:85)

### Operasional Variabel

**Tabel 1.** Operasional Variabel Pengetahuan, Ketrampilan, Kemampuan, dan Kinerja UMKM

Variabel	Indikator	Kuesioner Penelitian	Sumber
Pengetahuan	Manajemen Bisnis	Saya memahami teori manajemen yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik.	Ardiana, dkk. (2010)
	Pengetahuan Produk	Saya memiliki pengetahuan tentang produk yang dihasilkan usaha ini.	
	Pengetahuan tentang Konsumen	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan konsumen dengan baik.	
	Promosi	Saya memiliki pengetahuan promosi produk dengan baik.	
	Strategi Pemasaran	Saya dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.	
Keterampilan	Keterampilan Produksi	Saya memiliki ketrampilan menghasilkan produk dengan baik	Ardiana, dkk. (2010)
	Berkomunikasi	Saya memiliki ketrampilan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja dan konsumen.	
	Kerjasama dan Organisasi	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.	
	Pengawasan	Saya memiliki keterampilan melakukan pengawasan dengan baik.	
	Keuangan	Saya memiliki keterampilan manajemen keuangan dengan baik	
Administrasi dan Akuntansi	Saya memiliki keterampilan administrasi dan akuntansi dengan baik		

Kemampuan	Kemampuan Mengelola Bisnis	Saya memiliki kemampuan untuk mengelola bisnis ini dengan baik.	Ardiana, dkk. (2010)
	Mengambil Keputusan	Saya mampu mengambil keputusan dengan baik disituasi tertentu.	
	Mengendalikan	Saya memiliki kemampuan mengendalikan bisnis ini dengan baik.	
	Berinovasi	Saya memiliki kemampuan untuk menciptakan inovasi yang tepat dan baik.	
	Situasi dan Perubahan Bisnis	Saya mampu membaca situasi pada masa tertentu dengan baik. Saya memiliki kemampuan mempersiapkan perubahan lingkungan bisnis.	
Kinerja UMKM	Pertumbuhan Penjualan	Dalam 6 bulan terakhir yang terjual selalu mengalami peningkatan.	Ardiana, dkk. (2010)
	Pertumbuhan Modal	Dalam 6 bulan terakhir modal untuk mengembangkan usaha selalu mengalami peningkatan	
	Penambahan Tenaga Kerja setiap Tahun	Dalam waktu 6 bulan terakhir UMKM ini menambah karyawan karena pekerjaan semakin banyak.	
	Pertumbuhan Pasar dan Pemasaran	Dalam 6 bulan terakhir UMKM ini mengalami perluasan pasar.	
	Pertumbuhan keuntungan/laba usaha	Dalam 6 bulan terakhir laba/keuntungan yang dihasilkan mengalami peningkatan	

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi dari hipotesis yang muncul pada penelitian ini dapat dianalisis melalui luaran SPSS yang menunjukkan informasi sebagai berikut:

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Sig. Satu Sisi</i>	<i>R<sup>2</sup></i>
(Constant)	2,595	2,104	0,042	0,021	
Pengetahuan (X1)	0,274	2,630	0,012	0,006	
Keterampilan (X2)	0,259	2,556	0,014	0,007	0,808
Kemampuan (X3)	0,227	2,695	0,010	0,005	

Sumber : Data primer diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 2, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja UMKM} = 2,595 + 0,274X1 + 0,259X2 + 0,227X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Koefisien konstanta sebesar 2,595 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) dianggap tetap, rata-rata kinerja UMKM adalah sebesar 2,595. Dengan arah positifnya, artinya jika variabel pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sama dengan nol, maka kinerja UMKM akan meningkat sebesar 2,595.
- b. Nilai koefisien regresi pengetahuan sebesar 0,274 menunjukkan bahwa setiap kenaikan pengetahuan sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan kinerja UMKM sebesar 0,274, dengan asumsi variabel keterampilan dan kemampuan konstan.
- c. Koefisien regresi keterampilan sebesar 0,259 menandakan bahwa setiap peningkatan keterampilan sebesar 1% akan berkontribusi pada peningkatan kinerja UMKM sebesar 0,259, dengan asumsi variabel pengetahuan dan kemampuan konstan.
- d. Koefisien regresi kemampuan sebesar 0,227 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kemampuan sebesar 1% akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja UMKM sebesar 0,227, dengan asumsi variabel pengetahuan dan keterampilan tetap.

Berdasarkan uji determinasi R<sup>2</sup> dapat dilihat besarnya nilai R<sup>2</sup> pada persamaan regresi sebesar 0,808. Hal ini menunjukkan bahwa 80,8% perubahan variabel kinerja UMKM dapat dijelaskan oleh perubahan variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Sedangkan sisanya sebesar 19,2% (100% - 80,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji statistik F digunakan untuk menguji pengaruh pengetahuan (X1), keterampilan (X2), dan kemampuan (X3) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja UMKM (Y).

**Tabel 3.** Hasil Uji F

Model	F	Sig
Regresion	57,475	0,000

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan nilai F sebesar 57,474 dengan tingkat signifikansi 0,000, hal ini berarti  $57,475 > 2,812$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Kare Kabupaten Madiun. Maka, hipotesis keempat diterima.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja UMKM

Temuan dari penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilaporkan oleh Suhartini (2015), Zhaviery, dkk. (2019), Ali, dkk. (2019), dan Setiyarti, dkk. (2020), yang menyajikan bahwa pengetahuan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Konsistensi pengaruh variabel pengetahuan yang signifikan sejalan dengan pandangan teori pengetahuan menurut Gordon (2007:57), yang menggambarkan pengetahuan sebagai struktur organisasi yang, jika diimplementasikan, dapat meningkatkan kinerja secara substansial. Temuan ini menegaskan bahwa peran pengetahuan menjadi krusial dalam mempersiapkan pelaku UMKM yang memiliki kualitas dan daya saing, memungkinkan mereka untuk merespons perubahan dalam kegiatan usaha dengan tepat. Selain itu, pengetahuan dalam konteks kemampuan berpikir kreatif juga memiliki peran kunci dalam meningkatkan kinerja bisnis. Dengan kata lain, apabila pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki pengetahuan yang terkait dengan tingkat kreativitas yang tinggi, maka kinerja UMKM juga cenderung meningkat.

### **Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja UMKM**

Temuan dari penelitian ini memberikan dukungan terhadap hasil-hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilaporkan oleh Ardiana, dkk. (2010), Suhartini (2015), Zhaviery, dkk. (2019), Ali, dkk. (2019), dan Setiyarti, dkk. (2020), yang menunjukkan bahwa keterampilan memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kecamatan Kare menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif, sesuai dengan konsep teori yang mengartikan keterampilan sebagai hasil dari aktivitas, di mana melalui keterampilan dalam menjalankan pekerjaan, hasil kerja dapat dicapai dengan baik (Gordon, 2010:255). Ini menyiratkan bahwa kesuksesan usaha memerlukan dukungan dari pelaku usaha yang terampil dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, keterampilan berkomunikasi dengan rekan kerja dan konsumen juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh pelaku usaha. Sebab, kemampuan seorang pelaku usaha untuk menyampaikan informasi dengan efektif merupakan kunci untuk menjalin hubungan baik dengan lingkungan internal, seperti karyawan, dan lingkungan eksternal, yaitu masyarakat umum. Dengan demikian, peningkatan keterampilan tersebut menjadi sangat relevan untuk menghadapi persaingan yang ketat di sektor usaha atau perdagangan, baik produk maupun jasa.

### **Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja UMKM**

Temuan dari penelitian ini mendapat dukungan dari penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang telah dilakukan oleh Ardiana, dkk. (2010), Suhartini (2015), Zhaviery, dkk. (2019), dan Setiyarti, dkk. (2020), yang menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Dalam konteks ini, kemampuan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif yang signifikan, sejalan dengan konsep teori kemampuan yang menjelaskan bahwa kemampuan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Konsep ini didasarkan pada kecakapan, pengalaman, ketekunan, dan waktu (Hasibuan, 2003:94). Dengan demikian, kemampuan pelaku usaha dalam menjalankan pekerjaannya merupakan hasil konkret dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja pelaku usaha, maka kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) juga akan lebih baik. Pentingnya kemampuan dalam membaca situasi bisnis juga ditekankan, di mana pelaku usaha yang memiliki kemampuan membaca dan mengamati situasi lingkungan bisnis dengan teliti dan baik akan meningkatkan kinerja usaha. Hal ini disebabkan oleh kesiapan pelaku UMKM dalam menghadapi perubahan situasi yang mungkin terjadi.

### **Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja UMKM**

Temuan dari penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilaporkan oleh Suhartini (2015) dan Setiyarti, dkk. (2020), yang menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Kompetensi sumber daya manusia juga berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), sesuai dengan teori kompetensi yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2005:113). Teori ini menggambarkan kompetensi sebagai faktor fundamental yang membedakan seseorang yang memiliki kemampuan lebih dari orang yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa saja. Oleh karena itu, keberadaan kompetensi akan memberikan seseorang kemampuan tambahan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi hasil kinerja.



Dalam konteks ini, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja usaha. Penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi pengetahuan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja UMKM, dibuktikan dengan koefisien regresi yang lebih tinggi daripada dimensi keterampilan dan kemampuan. Oleh karena itu, manajemen UMKM harus terus meningkatkan kemampuannya untuk memastikan kompetensi sumber daya manusia yang lebih unggul. Mengingat kompetisi yang ketat di bidang ekonomi dan perdagangan, semua pelaku UMKM harus merancang strategi pengelolaan usaha dengan memprioritaskan sumber daya manusia berkualitas yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang memadai. Dengan demikian, hasil penelitian menegaskan bahwa peningkatan kompetensi sumber daya manusia, diukur melalui dimensi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, dapat meningkatkan kinerja pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dampak pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (kompetensi sumber daya manusia) terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kecamatan Kare, Kabupaten Madiun. Temuan analisis menyajikan hasil berikut:

1. Variabel pengetahuan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Kare. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat pengetahuan pelaku UMKM, semakin besar dampaknya terhadap peningkatan kinerja UMKM. Aspek pengetahuan, seperti manajemen bisnis, pengetahuan produk, pengetahuan tentang konsumen, promosi, dan strategi pemasaran, terbukti memengaruhi kinerja UMKM di wilayah tersebut.
2. Variabel keterampilan (X2) juga berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Kare. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan pelaku UMKM, semakin besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja UMKM. Aspek keterampilan, seperti keterampilan produksi, berkomunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, keuangan, serta administrasi dan akuntansi, memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja UMKM di wilayah tersebut.
3. Variabel kemampuan (X3) juga memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Kare. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan pelaku usaha, termasuk kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, mengendalikan, berinovasi, serta kemampuan dalam memahami situasi dan perubahan lingkungan bisnis, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja UMKM di wilayah tersebut.

### **SARAN**

Rata-rata kompetensi pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kecamatan Kare Kabupaten Madiun, melibatkan aspek pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, dinilai berada pada tingkat sedang. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya peningkatan kompetensi agar mencapai tingkat optimal. Sejalan dengan evolusi dunia usaha yang terus berubah mengikuti perkembangan zaman, para pengusaha diharapkan untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Para pelaku usaha juga diharapkan dapat mengembangkan keterampilan dalam menghasilkan produk berkualitas, meningkatkan pengetahuan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen, serta kemampuan mengelola bisnis atau usaha yang mereka jalankan. Dengan peningkatan kompetensi pelaku usaha, diharapkan UMKM di wilayah Kecamatan Kare dapat terus berkembang dan berhasil bertahan di era industri 4.0.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, I. (2003). A Performance Measurement Framework for a Small and Medium Enterprise. University of Alberta Dissertation.
- Ali, Verawaty; Saranani, Fajar; Hermawati, Adya. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5 (1). 66-77.
- Ardiana, Brahmayanti dan Subaedi. (2010). Kompetensi SDM UMKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas 17 Agustus 1945*. Vol. 12, No 01 (2010)
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dunenette. (2018). *Keterampilan Pembukuan*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gordon, Davis. (2010). *Kerangka dasar sistem informasi manajemen*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Munizu, Musran. (2010). Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil (UMK) di Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas Hasanuddin*. Vol 12, No 1 (2010).
- Mutegi, H. K., Njeru, P. W., & Ongesa, N. T. (2015). Financial Literacy and Its Impact on Loan Repayment by Small and Medium Enterpreneuers: An Analysis of the Effect of Book Keeping Skills from Equity Group Foundation's Financial Literacy Training Program on Enterpreneuers' Loan Repayment Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, III(3).
- Notoatmodjo, S. 2007. *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Prasetyo, Hoedi; Sutopo, Wahyudi. (2018). Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek dan Arah Perkembangan Riset. *Jurnal Teknik Indutri*. Vol 13 No 1 (2018)
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins; Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyarti, Tettie; Tirtayasih, Ni Putu; Suastama, Ida B R. (2020). Analisis pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja Hotel Panorama Ubud. *Juima*. Vol 10 (1). 38-45.
- Srimindarti, Ceacilia. (2004). *Balanced Scorecard Sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja*. *Fokus Ekonomi*. Vol. 3, No. 1, April.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA.
- Suhartini, Yati. (2015). Penagruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo .(2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zhaviery, Hizrian Fariz; Anisah, Hastin Umi; Faidah, Anna Nur. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UMKM

Sasringan di Kota Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 3 (1). 35-41.

Zwell, Michael. (2005). *Creating a Culture of competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.