

Pengaruh *Knowledge, Psychological Empowerment, dan Work Experience* Terhadap Kinerja SDM Pada UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi

Agustiawan Djoko Baruno¹, Agus Surya Bharmawan², Wahyu Hidayat³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya
Email : agustiawanb@unitomo.ac.id

ABSTRAK

Usaha Mikro Kecil dan Menengah merupakan salah satu kelompok usaha yang paling dapat bertahan ketika krisis ekonomi melanda negeri ini. Perkembangan jumlah unit UMKM terus meningkat, tentu akan dapat membuka lapangan pekerjaan yang lebih besar. Namun demikian usaha kecil ini masih dipandang sebagai usaha yang lemah kinerjanya. Untuk mengatasi kinerja agar baik tentunya usaha UMKM membutuhkan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan kualitas diperlukan terutama dibidang pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja dalam berwirausaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *pengetahuan, pemberdayaan psikologis, dan pengalaman kerja* terhadap kinerja sumber daya manusia pada UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi. Dalam penelitian menunjukkan uji F variabel *pengetahuan, pemberdayaan psikologis, dan pengalaman kerja* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil uji t menunjukkan variabel *pengetahuan* variabel *pemberdayaan psikologis* variabel *pengalaman kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sumber daya manusia.

Kata kunci: pengetahuan, pemberdayaan psikologis, pengalaman kerja, dan kinerja sumber daya manusia

ABSTRACT

Micro, Small and Medium Enterprises are one of the most resilient business groups when the economic crisis hit the country. The development of the number of MSME units continues to increase, which will certainly be able to create more employment opportunities. However, these small businesses are still seen as underperforming enterprises. In order to improve their performance, MSMEs need to develop quality human resources. Quality improvement is especially needed in the area of knowledge, skills and work experience in entrepreneurship. This study aims to analyze the effect of knowledge, psychological empowerment and work experience on the performance of human resources in UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi. The study showed that the F-test of knowledge variables, psychological empowerment and work experience had a positive and significant effect on the performance of human resources. The t-test results show that the knowledge variable, psychological empowerment variable, work experience variable has a positive and significant effect on human resource performance variable.

Keywords : *knowledge, psychological empowerment, work experience, and human resource performance*

PENDAHULUAN

Kontribusi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Indonesia tidak perlu diragukan lagi. Berdasarkan informasi dari Kementerian Bagian Data Biro Perencanaan Kementerian Negara Koperasi dan UMKM Republik Indonesia, UMKM memberi berbagai jenis kontribusi, diantaranya adalah kontribusi UMKM terhadap penciptaan investasi nasional, kontribusi UMKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional, kontribusi UMKM dalam penyerapan tenaga kerja nasional. Secara singkat dapat disimpulkan bahwa UMKM merupakan pilar utama perekonomian Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bagaimana peran UMKM sangat dominan dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia. Sehingga pemberdayaan UMKM merupakan sesuatu yang penting dalam upaya meningkatkan pertumbuhan Indonesia. (Humaira dan Sagoro, 2018)

Salah satu gagasan pemberdayaan UMKM di era perekonomian sekarang adalah kerajinan batik tulis. Batik tulis merupakan salah satu produk tekstil hasil karya anak bangsa Indonesia. Hampir disetiap daerah di Indonesia memiliki hasil karya batik dengan kekhasan motif (Zahroh, F., 2019:14). UMKMBatik Tulis dapat memberikan kontribusi yang besar dalam menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia. Untuk itu, pelestarian dan perkembangan usaha batik harus meningkatkan hasil karya dengan kualitas dan ciri khas daerah agar mendapat dukungan dari semua pihak. Untuk itu, pelestarian dan perkembangan usaha batik harus meningkatkan hasil karya dengan kualitas dan ciri khas daerah agar mendapat dukungan dari semua pihak. Untuk meningkatkan daya saing usaha nasional agar tidak merosot, Indonesia harus mengantisipasi kelemahan kompetensi usaha tanah air agar dapat lebih ditingkatkan baik kompetensi UMKM maupun kompetensi sumber daya manusianya (Alhusain, 2015:200).

Batik Tulis Tanjung Bumi merupakan salah satu UMKM yang bergerak dibidang industri batik yang berkembang pesat serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu

dan kualitas batik tulis tersebut. Awalnya kegiatan membatik hanya sebagai pengisi waktu luang bagi masyarakat di Desa Paseseh Kecamatan Tanjung Bumi terutama perempuan. Masyarakat setempat masih mengutamakan berlayar dan nelayan sebagai mata pencaharian yang utama. Setelah menyadari kegiatan membatik dapat menghasilkan keuntungan ekonomi yang menguntungkan, warga sekitar mulai mencoba keberuntungan dengan membatik.

Dari hasil survei dan wawancara awal pada pemilik usaha UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi terdapat permasalahan yang ditemui dalam usaha ini. Selain modal, yaitu sulitnya meregenerasi pembatik. Pemuda zaman sekarang lebih memilih pekerjaan yang modern daripada membatik. Sehingga minat warga untuk membatik semakin berkurang.

Knowledge (Pengetahuan) karyawan tentang ilmu pengetahuan juga kurang dilihat dari mayoritas pendidikan hanya tamatan SD, mereka hanya memiliki pengetahuan tentang proses membatik yang dipelajari secara turun temurun. Tingkat pengetahuan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan dan pengalaman kerja karyawan karena dengan pengetahuan yang tinggi dapat memberikan wawasan yang lebih luas dalam berinisiatif dan berinovasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Setyorini et al., (2021); Sarana et al., (2023) menemukan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *Psychological Empowerment* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Rahmatika dan Firari, (2023); Levina (2021); Muchlisin, (2019) yang menyebutkan bahwa *Psychological Empowerment* merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan.

Work experience (pengalaman kerja) biasanya merujuk pada pekerjaan penuh waktu yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, sementara sebagian

besar karyawan pada UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi sudah berpengalaman dalam hal membatik karena tingkat usia mereka sudah tua dan menekuni kerajinan membatik juga sudah lama. Selain itu, sebagian karyawan pada UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi merupakan kerabat dekat dengan pemilik usaha tersebut. Dalam hal kemampuan, mereka hanya sebatas kemampuan membatik yang didapat secara otodidak tanpa mengikuti pelatihan ataupun kursus membatik sehingga sangat mempengaruhi kinerjanya, lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Bili et al., (2018); Sofian dan Julkarnain (2019) menemukan bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menghubungkan *kinerja* dengan *knowledge, Psychological Empowerment dan work experience* sebagai suatu model baru yang mempunyai kompleksitas lebih tinggi bila dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian, maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengukur beberapa variabel yang berdampak pada *Kinerja*, mengingat pentingnya *kinerja* sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja organisasi.

LANDASAN TEORITIS

Kinerja SDM

Menurut (Mangkunegara, 2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Baruno & Sudiro, 2018:229) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu yang baik secara kualitas dan kuantitas yang didasari pada kecakapan dan kesadaran akan minat dan tanggungjawabnya sebagai seorang pekerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja

sehingga organisasi perlu memilikikaryawan yang berkemampuan dan berkinerja tinggi. Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Indikator Kinerja SDM

Indikator kinerja SDM yang digunakan untuk mengukur kinerja SDM menurut Mangkunegara (2017:75) adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Pengetahuan (*Knowledge*)

Notoatmodjo (2010:1), menyatakan bahwa pengetahuan adalah hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indra manusia, yakni indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan yang terdapat dalam diri karyawan setidaknya sama dengan bidang yang dijalani agar lebih fokus dan terarah karena hal ini akan mempunyai efek pada mendayagunakan pengetahuan yang dimiliki tersebut secara optimal. Selain itu, juga dapat mencerminkan kemampuan kognitif dari seorang individu yang bekerja dalam perusahaan atau lembaga untuk dapat mengenal, memahami, mengingat dengan apa yang didapatkan dari pengetahuan tersebut. Pengetahuan seseorang dapat meningkat dengan pengembangan kualitas diri. Untuk itu pentingnya bagi seseorang dalam bekerja akan menambah pengetahuan dan wawasan sehingga dapat meningkatkan kemampuan diri menjadi lebih baik.

Indikator Pengetahuan (*Knowledge*)

Indikator pengetahuan yang digunakan untuk mengukur pengetahuan menurut Suhartini (2015:661-662) adalah:

1. Pemahaman tentang cakupan pekerjaan
2. Pemahaman tentang cara pelaksanaan pekerjaan
3. Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan
4. Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas

Psychological Empowerment

Menurut Sunyoto Munandar (2021:57) *psychological empowerment* adalah tingkat kognisi empowerment (pemberdayaan) yang dirasakan individu. *Psychological empowerment* terdiri dari empat dimensi yaitu kebermaknaan, kompetensi, determinasi diri, dan dampak. Kebermaknaan diartikan sebagai pengalaman individu ketika individu tersebut percaya bahwa pekerjaan yang diberikan memiliki arti dan tanggungjawab yang besar. Kompetensi merujuk pada perasaan kemampuan diri individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Determinasi diri adalah kebebasan individu dalam memilih cara untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang mereka pilih. Dampak merujuk pada tingkat kepercayaan bahwa pekerjaan yang dilakukan akan member pengaruh pada hasil tujuan perusahaan.

Indikator *Psychological Empowerment*

Indikator kemampuan yang digunakan untuk mengukur *Psychological Empowerment* menurut Sunyoto Munandar (2021:60) adalah:

1. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
2. Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan yang ditugaskan
3. Mampu berinovasi
4. Masa kerja

Pengalaman Kerja (*Work Experience*)

Foster (2012:40), menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja seseorang

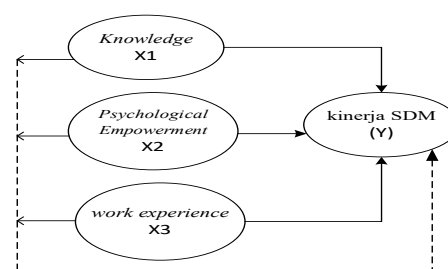
dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja yang lebih tinggi, skill yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Indikator Pengalaman Kerja (*Work Experience*)

Indikator pengalaman kerja yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja menurut Foster (2012:43) adalah:

1. Lamanya waktu bekerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan
4. Penguasaan terhadap peralatan kerja

Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di bawah ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga *knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.
- H2: Diduga *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.
- H3: Diduga *work experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.
- H4: Diduga *knowledge, psychological empowerment, dan work experience* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

METODE

Jenis Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang diteliti, penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan hubungan kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Hubungan ini digunakan untuk mendapatkan kaitan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge, psychological empowerment, dan work experience* terhadap kinerja SDM (Sugiyono, 2019:65-66).

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2019:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan di UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi di Desa Paseseh Kecamatan Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan dengan jumlah 40 karyawan.

Sampel menurut Sugiyono (2019:127) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Maka, jumlah

sampel dari penelitian ini berjumlah 40 responden.

Metode Analisis

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara mengadakan hubungan langsung terhadap objek yang akan diteliti, penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner yang diberikan kepada karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Alat uji dalam penelitian ini antara lain, yaitu:

1. Uji validitas data dengan cara mengoreksikan antara item pengukuran dengan skor variabel yang diteliti dengan $p\text{-value} = 0,05$
2. Uji reliabilitas data. Uji reliabilitas digunakan untuk menjelaskan tingkat kelayakan dari kehandalan instrumen alat ukur. Ada berbagai metode dalam pengujian reliabilitas, namun dalam penelitian ini digunakan reliabilitas konstruk, dengan menggunakan pendekatan uji *Cronbach Alpha*.
3. Uji asumsi klasik, meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas.
4. Analisis Regresi Linier Berganda.
5. Uji Hipotesis meliputi Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi

HASIL PENELITIAN

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Tabel berikut menunjukkan uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, *knowledge* (X_1), *Psychological Empowerment* (X_2), *work experience* (X_3), dan kinerja SDM (Y) dengan 40 responden.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
Knowledge (X1)	X1.1	0,000	0,701	Valid
	X1.2	0,000	0,719	Valid
	X1.3	0,000	0,802	Valid
	X1.4	0,000	0,719	Valid
Psychological Empowerment (X2)	X2.1	0,000	0,764	Valid
	X2.2	0,000	0,701	Valid
	X2.3	0,000	0,860	Valid
	X2.4	0,000	0,848	Valid
Work Experience (X3)	X3.1	0,000	0,608	Valid
	X3.2	0,000	0,753	Valid
	X3.3	0,000	0,809	Valid
	X3.4	0,000	0,813	Valid
Kinerja SDM	Y1.1	0,000	0,730	Valid
	Y1.2	0,000	0,738	Valid
	Y1.3	0,000	0,779	Valid
	Y1.4	0,000	0,802	Valid

Sumber: Data olahan peneliti 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan seluruh variabel memiliki kriteria valid. Hal ini dapat dilihat dari seluruh pernyataan yang memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 yakni sebesar 0,000. Selain itu, dengan melihat dari keseluruhan nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari r_{tabel} yakni 0,3120 yang berarti secara keseluruhan indikator semua variabel adalah sah atau valid.

2. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013:48).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Probabilitas	Keterangan
Knowledge (X1)	0,712	0,7	Reliabel
Psychological Empowerment (X2)	0,800	0,7	Reliabel
Work Experience (X3)	0,737	0,7	Reliabel
Kinerja SDM (Y)	0,758	0,7	Reliabel

Sumber: Data olahan peneliti diolah 2022

Hasil uji reliabilitas (konsistensi jawaban responden) telah menunjukkan nilai kehandalan. Nilai cronbach's alpha pada masing-masing variabel menunjukkan nilai yang tinggi dan telah melebihi batas kritis 0,7 yang berarti bahwa seluruh data yang diperoleh dari instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan telah memenuhi atas kehandalan alat ukur variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Salah satu asumsi yang harus di penuhi dalam pendekatan parametrik (statistik inferensi seperti korelasi dan regresi) adalah asumsi bahwa data mendekati distribusi normal. Uji Normalitas data juga dapat dilihat dengan menggunakan Kolmogorof-Smirnov Test. Kolmogorov-Smirnov Test yang paling sering digunakan di SPSS dalam mengecek uji normalitas. Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat angka pada Asymp. Sig (2-tailed), data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05 dan data berdistribusi tidak normal apabila nilai signifikansi < 0,05 (Ghozali, 2013:163).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88771244
	Absolute	.190
Most Extreme Differences	Positive	.117
	Negative	-.190
Kolmogorov-Smirnov Z		1.204
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber: Data olahan peneliti 2022

Berdasarkan tabel di atas, data dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,110 > 0,05$). Hal ini menunjukkan data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Dengan demikian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu uji hipotesis.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan dengan adanya multikolinearitas adalah tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir. Misalnya nilai tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolinearitas 0,95 (Ghozali, 2013:106).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	-.140	1.869		-.075	.941		
Knowledge	.229	.110	.207	2.078	.045	.752	1.330
Psychological Empowerment	.397	.105	.434	3.784	.001	.568	1.759
Work Experience	.376	.116	.376	3.226	.003	.548	1.824

- a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Data olahan peneliti 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan untkseluruh instrumen variabel tidak terjadi gejala multikolinearitas atau bebas multikolinearitas. Karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji *rank spearman*, regresi dikatakan terdeteksi gejala heteroskedastisitas apabila nilai koefisiensi korelasi *spearman* mempunyai korelasi yang signifikan ($\text{sig} > 0,05$) terhadap nilai residualnya. Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.927	1.228		.755	.455
Knowledge	-.122	.072	-.308	-1.679	.102
Psychological Empowerment	.012	.069	.038	.178	.860
Work Experience	.086	.077	.241	1.118	.271

- a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber: Data olahan peneliti 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik-turunkan nilainya. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu *knowledge* (X₁), *Psychological Empowerment* (X₂), dan *workexperience* (X₃) terhadap kinerja SDM (Y).

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.140	1.869		-.075	.941
Knowledge	.229	.110	.207	2.078	.045
Psychological Empowerment	.397	.105	.434	3.784	.001
Work Experience	.376	.116	.376	3.226	.003

a. Dependent Variable: Kinerja SDM
 Sumber: Data olahan peneliti 2022

$$Y = - 0.140 + 0.229 X_1 + 0.397 X_2 + 0.376 X_3 + e$$

Selanjutnya dari model diatas dapat dijelaskan pengaruh dari masing-masing variabel dalam model yaitu:

- 1) a = -0.140 (negatif) merupakan nilai konstanta, artinya jika seluruh variabel bernilai nol, maka variabel kinerja SDM (Y) akan bernilai -0.140 (negatif).

- 2) b₁ = Koefisien regresi variabel *Knowledge* (X₁) mempunyai nilai sebesar 0,229 (positif menunjukkan hubungan searah), menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) nilai *knowledge* akan menaikkan *Psychological Empowerment* dan *Work Experience* sebesar 0,229 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) nilai *Knowledge* akan menurunkan nilai *Psychological Empowerment* dan *Work Experience* sebesar 0,229, dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu *Psychological Empowerment* (X₂) dan *Work Experience* (X₃) konstan atau tetap.

- 3) b₂ = Koefisien regresi variabel *Psychological Empowerment* (X₂) mempunyai nilai sebesar 0,397 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) nilai *Psychological Empowerment* akan menaikkan *Knowledge* dan *Work Experience* sebesar 0,397 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) nilai *Knowledge* dan *Work Experience* sebesar 0,397, dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu *Knowledge* (X₁) dan *Work Experience* (X₃) konstan atau tetap.

- 4) b₃ = Koefisien regresi variabel *Work Experience* (X₃) mempunyai nilai sebesar 0,376 (positif menunjukkan bahwa hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) nilai *Work Experience* akan menaikkan *Knowledge* dan *Psychological Empowerment* sebesar 0,376 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) nilai *Work Experience* akan menurunkan nilai *Knowledge* dan *Psychological Empowerment* sebesar 0,376, dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu *Knowledge* (X₁) dan *Psychological Empowerment* (X₂) konstan atau tetap.

5. Uji Hipotesis

- a. Uji Parameter Individual (Uji t)
 Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan

variasi-variasi variabel dependen. Jika nilai *probPsychological Empowerment t* lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan) sedangkan jika nilai *probPsychological Empowerment t* lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi signifikan) (Ghozali, 2013:98).

Tabel 7. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-.140	1.869		-.075	.941
Knowledge	.229	.110	.207	2.078	.045
Psychological Empowerment	.397	.105	.434	3.784	.001
Work Experience	.376	.116	.376	3.226	.003

a. Dependent Variable: Kinerja SDM
 Sumber: Data olahan peneliti 2022

- 1) Nilai t_{hitung} *knowledge* diperoleh 2.078 sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 40-3-1 = 36$ dihasilkan 2.028. Hasil uji t untuk *knowledge* (X_1) terhadap kinerja SDM (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.045, nilai ini lebih kecil dari 0.05 ($0.045 < 0.05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.078 > 2.028$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 diterima. Hal ini berarti aspek *knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi.
- 2) Nilai t_{hitung} *Psychological Empowerment* diperoleh 3.784 sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 40-3-1 = 36$ dihasilkan 2.028. Hasil uji t untuk *Psychological Empowerment* (X_2) terhadap kinerja SDM (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.001 nilai ini lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.784 > 2.028$).

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_2 diterima. Hal ini berarti aspek *Psychological Empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi.

- 3) Nilai t_{hitung} *work experience* diperoleh 3.226 sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 40-3-1 = 36$ dihasilkan 2.028. Hasil uji t untuk *work experience* (X_3) terhadap kinerja SDM (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.003, nilai ini lebih kecil dari nilai 0.05 ($0.003 < 0.05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.226 > 2.028$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_3 diterima. Hal ini berarti aspek *work experience* berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pada dasarnya uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Jika nilai *probPsychological Empowerment F* lebih kecil dari 0,05 dan memiliki F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka model regresi dalam penelitian ini layak dan berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

Tabel 8. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	83.667	3	27.889	32.668	.000 ^b
Residual	30.733	36	.854		
Total	114.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja SDM
 b. Predictors: (Constant), Work Experience, Knowledge, Psychological Empowerment
 Sumber: Data olahan peneliti 2022

Berdasarkan tabel di atas, dengan melihat tabel F maka akan diperoleh F_{tabel}

sebesar 3.25. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32.668 > 3.25$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_{a4} diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama (simultan) variabel *knowledge* (X_1), *Psychological Empowerment*(X_2), dan *work experience* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM (Y).

c. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen (Ghozali, 2013:97).

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.709	.92396

a. Predictors: (Constant), Work Experience, Knowledge, Psychological Empowerment

b. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Data olahan peneliti 2022

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa *Adjusted R²* sebesar 0.709 yang artinya bahwa sebesar 70,9% kinerja SDM dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge*, *Psychological Empowerment* dan *work experience*. Sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pengetahuan (*Knowledge*) Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan (*Knowledge*) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja SDM. Hal ini dapat diketahui dari nilai $t \text{ sig}$ $0.045 < 0.05$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.078 > 2.028$). Sehingga kesimpulannya adalah

variabel Pengetahuan (X_1) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SDM pada UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi (Y).

Menurut Indrasari (2017:33) Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada kinerja karena akan memberikan stimulasi kuat sehingga dapat menjalankan pekerjaan serta tanggung jawabnya dengan maksimal. Sesuatu yang didapatkan dengan jalan pembelajaran merupakan pengetahuan. Hal ini mengarahkan bahwa apabila pendidikan semakin tinggi maka menunjukkan tingkat pengetahuan akan meningkat. Untuk itu bekal yang cukup matang dalam bidang pendidikan akan memberikan bekal bagi seorang individu pada masa yang akan datang, selain itu juga perlu menambah dibidang non akademik sebagai salah satu usaha agar sumber daya manusia menjadi lebih berkualitas. Selanjutnya juga harus seiring dengan bidang yang ditekuni sehingga mempunyai skill yang lebih optimal. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh (Viviani, Nur Eli: Dkk 2020) yang menemukan bahwa secara parsial variabel pengetahuan terdapat pengaruh yang signifikan kinerja karyawan pada UMKM Mebel di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan.

Pengaruh Pemberdayaan Psikologis (*Psychological Empowerment*) Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis (*Psychological Empowerment*) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja SDM, hal ini dapat diketahui dari nilai $t \text{ sig}$ $0.001 < 0.05$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.784 > 2.028$). Sehingga kesimpulannya adalah variabel Kemampuan (X_2) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SDM (Y) pada UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi.

Menurut Sunyoto Munandar (2021:16) Pemberdayaan psikologis (*Psychological Empowerment*) meliputi kemampuan suatu

potensi dalam diri individu dan apabila terus dikembangkan akan memberikan nilai yang cukup bagus dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan metode yang sesuai sehingga mengarahkan pada tercapainya visi dan misi organisasi atau perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut kemampuan dapat ditunjukkan dengan adanya keahlian yang harus terus diasah dan ditingkatkan dimana diperlukan adanya dedikasi yang tinggi serta motivasi yang kuat dalam mencapainya yang semuanya akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja SDM. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sholeh, Badrus; Dkk, 2020) yang meneliti pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada UKM Mebel di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjaran, Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang, dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UKM Mebel.

Pengaruh Pengalaman Kerja (*Work Experience*) Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (*Work Experience*) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja SDM, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig $0.003 < 0.05$ dan t hitung lebih besar dari t tabel ($3.226 > 2.028$). Sehingga kesimpulannya adalah variabel pengalaman kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SDM (Y) pada UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi.

Menurut Barthos (2009:21) Pengalaman juga mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, hal ini disebabkan masa kerja yang dijalani karyawan akan mengarahkan pada kemampuan yang cukup dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan merujuk pada meningkatnya perkembangan organisasi atau perusahaan. Dengan pengalaman kerja maka dapat memperoleh kepercayaan, kewibawaan karena keahlian dalam menyelesaikan tugasnya tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut sangatlah penting mempunyai

pengalaman dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada individu dimana hal ini menunjukkan pada tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh (Liana, Yuyuk; Pudjiastuti, 2022) yang membuktikan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Marshalia Embroidery's.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang diperoleh, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada UMKM batik tulis Tanjung Bumi.
2. Pemberdayaan psikologis (*Psychological Empowerment*) yaitu kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada UMKM batik tulis Tanjung Bumi.
3. Pengalaman kerja (*work experience*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada UMKM batik tulis Tanjung Bumi.
4. Pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*Psychological Empowerment*), dan pengalaman kerja (*work experience*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada UMKM batik tulis Tanjung Bumi.
5. Dari ketiga variabel Pengetahuan (*knowledge*), Pemberdayaan Psikologis (*Psychological Empowerment*) dan Pengalaman Kerja (*work experience*) ternyata variabel kemampuan (*Psychological Empowerment*) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja SDM pada UMKM batik tulis Tanjung Bumi.

REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan di atas data yang telah dianalisis dalam penelitian ini,

maka peneliti memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi
 - a. Mengingat dunia usaha yang terus bergerak sesuai dengan zamannya, maka penting bagi UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi untuk terus meningkatkan atau mempertahankan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja yang diberikan agar dapat membentuk kinerja SDM yang baik pada karyawan di UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi, merujuk pada penelitian sebelumnya bahwa dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja yang baik maka kinerja meningkat sehingga dapat membuat nama UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi menjadi baik.
 - b. Pihak UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi dapat meningkatkan pengawasan atau pengendalian yang kontinyu terhadap proses pewarnaan batik tulis serta kegiatan produksi. Selain itu, pihak UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi perlu membuat pedoman dan prosedur kerja agar pekerjaan yang dilakukan lebih efektif dan efisien.
 - c. Pihak UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi dapat mengadakan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kompetensi dari masing-masing individu. Dengan begitu kinerja SDM pada UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi akan semakin meningkat. Selain itu, perlu melakukan inovasi produk yang lebih terampil dalam segi motif agar terus meningkatkan proses produksinya guna mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Masih perlu dilakukan penelitian yang lebih luas terkait pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja dan kinerja SDM supaya dapat lebih diperhatikan.

- b. Sebaiknya menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja SDM sehingga penelitian yang akan datang lebih lengkap seperti keterampilan, pelatihan dan pendidikan dan lain-lain.

3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja SDM UMKM perlu memperhatikan pengetahuan karyawan dengan mengadakan pelatihan guna meningkatkan kinerja SDM. Selain itu, kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dengan baik serta mampu memberikan inovasi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja SDM. Serta dengan pengalaman kerja yang cukup karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman kerja karyawan memperoleh kepercayaan, kewibawaan karena keahlian dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja SDM. Selain itu, terdapat faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja SDM. Maka perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja SDM.

REFERENSI

- Alhusain, A. S. (2015). Kendala dan upaya pengembangan industri batik di Surakarta menuju standardisasi. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 6(2), 199–233.
- Barthos, B. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)* (8th ed.). PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Baruno, A. D., & Sudiro, D. (2018). Dampak iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kepuasan mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya. *Journal of Business & Banking*, 6(2), 225–240.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh pengalaman

- kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465–474.
- Faidal, M. I. A. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada UKM di Bangkalan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 15–25.
- Foster, B. (2012). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan* (1st ed.). PPM.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (W. Progress (ed.); 7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Humaira, I., & Sagoro, E. M. (2018). Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Sikap Keuangan, Dan Kepribadian Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan Pada Pelaku Umkm Sentra Kerajinan Batik Kabupaten Bantul. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 7(1).
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (1st ed.). Indomedia Pustaka.
- Levina, M. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrisik Pada PT. Panca Pitra. *Agora*, 9(1).
- Liana, Yuyuk; Pudjiastuti, R. W. (2022). Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Terhadap Kinerja PADA UMKM Marshalia Embroidery. *Bulletin of Management and Business*, 3(1), 248–252.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Muchlisin, S. (2019). *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Kalika Intergraha Semarang)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (1st ed.). PT. RINEKA CIPTA.
- Rahmatika, A., & Firari, H. (2023). Peran Psychological Empowerment Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan universitas KH. A. Wahab hasbullah. *Rizquna*, 01, 17–26.
- Sarana, W., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 158.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi', M. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun. *Magenta*, 9(2), 45–52.
- Sholeh, Badrus; Wahono, Budi; 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 Bangkalan). *Jurnal Impliah Riset Manajemen*, 9(12), 95–110.
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Griya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 142–149.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.

- Suhartini, Y. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Akmenika*, 12(660–673).
- Sunyoto Munandar, A. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi* (1st ed.). UI Publishing.
- Viviani, Nur Eli: Mufidah, Eva: Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja UMKM Mebel di Kelurahan Seban Kota Pasuruan. *Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(1), 29–37.