



## Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Karyawan Terhadap Kualitas Produksi Ternak (Studi Di PT. Pelita Mulia Bersinar)

Aepul<sup>1</sup>, Enas<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Galuh

Email : [Enas.email@gmail.com](mailto:Enas.email@gmail.com)

**Abstract.** *This study was conducted because the author saw the facts at PT Pelita Mulia Bersinar Each employee has different knowledge that is adjusted to their level of education, this is a determinant for the placement and success of the goals of the targets to be achieved by the company; The experience of employees certainly varies according to how long they have worked in the field which will indirectly form different thought patterns. In addition, it will also affect decision making to achieve the best quality of livestock production; The variety of employee socialization styles with partner farmers who have their own characteristics and different socialization models; and The achievement of livestock production quality in a company is fluctuating which is influenced by different employee competencies, in this case, influenced by different levels of employee knowledge and experience. The purpose of this study is to study, find out, and analyze the influence of employee knowledge on the quality of livestock production; the influence of experience on the quality of livestock production; and the influence of employee knowledge and experience on the quality of livestock production. While the method used in this study is an explanatory survey with a quantitative approach, while the technical data analysis, namely descriptive statistics Analysis and Inductive Statistics (Inferential) with correlation and multiple regression analysis tools. The results of the study and discussion show that employee knowledge has a positive effect on the quality of livestock production; experience has a positive effect on the quality of livestock production; and employee knowledge and experience have a positive effect on the quality of livestock production.*

**Keywords:** *Knowledge, Experience and Quality of Livestock Production*

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan karena penulis melihat Pada fakta yang ada di PT Pelita Mulia Bersinar Setiap karyawan memiliki pengetahuan yang berbeda yang disesuaikan dengan tingkat pendidikannya, hal ini menjadi penentu untuk penempatan dan keberhasilan tujuan dari target yang ingin dicapai oleh perusahaan; Pengalaman yang dimiliki karyawan tentunya berbeda-beda sesuai dengan berapa lama bekerja di bidang tersebut yang secara tidak langsung akan membentuk pola pemikiran yang berbeda. Selain itu juga, akan mempengaruhi terhadap pengambilan keputusan untuk pencapaian kualitas produksi ternak yang sebaik-baiknya; Beragamnya gaya sosialisasi karyawan dengan peternak mitra yang memiliki khas masing-masing dan model sosialisasi yang berbeda; dan Pencapaian kualitas produksi ternak dalam sebuah perusahaan bersifat fluktuatif yang dipengaruhi oleh kompetensi karyawan yang berbeda, dalam hal ini, dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan dan pengalaman karyawan yang berbeda-beda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis pengaruh pengetahuan karyawan terhadap kualitas produksi ternak; pengaruh pengalaman terhadap kualitas produksi ternak; dan pengaruh pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap kualitas produksi ternak. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan teknis analisis data, yaitu statistik deskriptif Analisis dan Statistik Induktif (Inferensial) dengan alat analisis korelasi dan regresi berganda. Hasil penelitian dan pembahasan memperlihatkan bahwa pengetahuan karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas produksi ternak; pengalaman berpengaruh positif terhadap kualitas produksi ternak; dan pengetahuan dan pengalaman karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas produksi ternak.

**Kata kunci:** Pengetahuan, Pengalaman dan Kualitas Produksi Ternak

## A. Pendahuluan

Sektor peternakan merupakan sektor penyumbang protein hewani. Keberadaannya perlu dipertahankan dan dikembangkan lebih maju seiring dengan perkembangan jaman, baik teori maupun teknologi yang semakin maju. Salah satu penyumbang terbanyak protein hewani adalah peternakan unggas dari jenis ayam ras pedaging (broiler). Data dari Direktorat Jendral Peternakan menunjukkan adanya peningkatan 5,34% dari total populasi peternakan ayam ras pedaging pada tahun 2013. Peningkatan populasi ini tentunya harus dibarengi dengan ilmu dan pengalaman dari perusahaan yang bergerak dibidang ayam ras pedaging. Pengetahuan dan pengalaman karyawan pada perusahaan akan memberikan hasil produksi ternak yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Banyak perusahaan besar yang memiliki kemitraan dengan plasma sektor ayam ras pedaging. Pelaku utama pemeliharaan ayam ras ini adalah terletak pada jalinan kemitraan tersebut, dimana perusahaan yang memiliki *breeding* ayam sebagai suplayer bibit dan plasma sebagai pelaku dalam produksi dan distribusi ayam ras tersebut. Keberhasilan pengelolaan perusahaan salah satunya diukur dari performa produksi ternak yang dikelolanya, yaitu dapat dilihat pada index produksi (IP) pemeliharaan ayam ras tersebut. Banyak faktor yang mendukung keberhasilan performa tersebut, salah satunya adalah sumber daya manusia yang menjadi karyawan berkompetensi di perusahaan plasma tersebut.

Selain permasalahan performa di lapangan, faktor pengendalian pasar menjadikan suatu hal yang penting untuk diperhatikan. Pemasaran dan harga pasar yang fluktuatif berpengaruh terhadap laba-rugi perusahaan. Sehingga diperlukanya keterampilan untuk membaca pasar dan mengendalikan populasi ternak supaya permintaan dan ketersediaan ternak tetap seimbang. Salah satu faktor tidak stabilan harga jual adalah karena tidak seimbangannya antara permintaan dan ketersediaan barang (saprotrak). Peran karyawan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman akan mampu membaca hal tersebut sehingga dapat mengatur dan mengendalikan populasi ternak pada kondisi yang menguntungkan bagi perusahaan. Karyawan tersebut akan mampu mengatur kapan mulai meningkatkan populasi ternak, kapan waktu yang tepat untuk memasarkan ternak, dan juga mampu bersosialisasi dengan peternak sehingga produksi di kandang tetap bagus.

Tingkat ilmu pengetahuan dan pengalaman dari karyawan menjadikan faktor yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan performa pemeliharaan ayam ras tersebut. Karyawan yang memiliki dasar ilmu dan pengalaman dalam bidang pemeliharaan ayam ras dapat dijadikan modal untuk keberhasilan mencapai performa yang diharapkan. Sebaliknya karyawan yang belum memiliki dasar tersebut akan sulit untuk mencapai performa yang

diharapkan perusahaan. Sehingga keputusan pengambilan karyawan yang tepat sangatlah penting untuk perusahaan karena berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan itu sendiri.

Pencapaian performa yang bagus tentunya didukung dengan kemampuan skill dari karyawan dan pengambilan keputusan dalam penyelesaian permasalahan di lapangan. Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan tidak hanya fokus pada ternak tetapi juga diperlukan keterampilan dalam bersosialisasi dengan peternak yang memiliki berbagai macam karakter. Sehingga diperlukan pengalaman yang cukup banyak dari seorang karyawan di lapangan. Selain itu juga karyawan harus mampu mengambil keputusan ketika dihadapkan dengan permasalahan harga pasar yang tidak sesuai dengan kondisi ternak di lapangan. Maka dari itu, diperlukan penelitian terkait pengaruh dari ilmu pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap kualitas produksi ternak. Sehingga akan diketahui produktivitas perusahaan dan tindakan apa yang harus dilakukan untuk pemecahan masalah yang ada baik untuk perusahaan maupun untuk sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Semua karyawan yang berada pada perusahaan plasma setidaknya memiliki pengetahuan dasar terkait pentingnya kualitas produksi pemeliharaan ayam ras. Pengetahuan tersebut menjadikan dasar kerjasama dalam sebuah perusahaan. Koordinasi antara karyawan di lapangan dengan karyawan di kantor harus berjalan satu arah sehingga kualitas produksi akan sesuai dengan harapan perusahaan. Misalnya antara bagian *setting* pakan dengan karyawan di lapangan (PPL) harus saling memberikan informasi sehingga kecukupan pakan untuk ternak akan terjaga. Bagian *marketing* juga harus memiliki pengalaman untuk dapat memutuskan dan mengatur jadwal penjualan, sehingga diperlukanya data kondisi ayam dari karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian pengaruh pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap kualitas produksi ternak supaya produktivitas perusahaan dapat sesuai dengan harapan.

Penelitian ini ditujukan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis pengaruh pengetahuan karyawan terhadap kualitas produk ternak; pengaruh pengalaman terhadap kualitas produk ternak; dan pengaruh pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap kualitas produk ternak.

## **B. Metode**

Dalam penelitian ini digunakan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2010:17) “metode survey yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

## **C. Jenis Penelitian**

Desain/jenis penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

## **D. Waktu dan Tempat Penelitian**

Tempat /lokasi penelitian dilakukan di PT Pelita Mulia Bersinar. Waktu penelitian adalah Oktober 2014 s.d Mei 2015.

## **E. Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelita Mulia Bersinar sebanyak 30 orang.

Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Total Sampling*. Sehingga yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

## **F. Sumber Data dan Alat Pengumpul Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada s seluruh karyawan PT. Pelita Mulia Bersinar. Sedangkan data sekunder diperoleh dari seluruh karyawan PT. Pelita Mulia Bersinar Bandung.

Teknik dan instrumen pengumpulan data diusahakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam analisis tesis ini. Pengumpulan data tersebut meliputi:

- 1) *Wawancara*,
- 2) *Observasi*,
- 3) *Kuesioner*.

## G. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1) Statistik deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik responden dan untuk mengetahui kriteria deskripsi dari masing-masing variabel yang diteliti. Karakteristik responden yang digunakan meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan posisi kerja.

### 2) Analisis Statistik Induktif (Inferensial), yaitu

Analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda (*Multiple Regression*), untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat, dan uji signifikansi koefisien determinasi secara keseluruhan di uji dengan uji F, sedangkan untuk menguji signifikansi koefisien determinasi masing-masing variabel bebas secara parsial digunakan uji t.

## H. Hasil penelitian dan Pembahasan

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi pengaruh pengetahuan (X1), dan pengalaman (X2) terhadap kualitas produksi ternak (Y) menggunakan program SPSS versi 16.00, penulis sajikan dalam tabel. 1.1. sebagai berikut:

**Tabel. 1. 1.**  
**Hasil Rekapitulasi Pengaruh Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Karyawan (X2)**  
**Terhadap Kualitas Produksi Ternak (Y)**

Variabel	R	R Square	Beta	t	F	Sig
X <sub>1</sub> -Y	0.857	0.734	-	3.557	-	0.001
X <sub>2</sub> -Y	0.855	0.731	-	6.228	-	0.000
X <sub>1</sub> X <sub>2</sub> -Y	0.888	0.789	0.469 0.453	-	50.595	0.000

### 1. Pengaruh Pengetahuan Karyawan (X1) terhadap Kualitas Produksi Ternak (Y)

Berdasarkan tabel. 1.1. diketahui bahwa hubungan antara variabel pengetahuan karyawan (X1) dengan kualitas produksi ternak (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,857. Berdasarkan tabel 3.3. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel (X1) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,734. Artinya kualitas produksi ternak dipengaruhi oleh pengetahuan karyawan sebesar 73,4%, sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel pengetahuan karyawan (X1) terhadap kualitas produksi ternak (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier ( $Y=a+b1X1$ ) dengan menggunakan fasilitas spss versi 16.00 pada analisa pengaruh antara pengetahuan karyawan terhadap kualitas produksi ternak diperoleh nilai  $a = 1,271$  dan nilai  $b$  sebesar  $0,714$ . Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh persamaan regresi yang menggambarkan skor ramalan kualitas produksi ternak berdasarkan pengetahuan karyawan sebagai berikut:  $Y = 1,271 + 0,714X1$ .

Berdasarkan tabel 4.51. tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar  $3,557$ . Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $df = 30-2 = 28$  pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar  $2,048$ . Dengan demikian, karena  $t_{hitung} 3,557 > t_{tabel} 2,048$ , dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel pengetahuan karyawan (X1) terhadap kualitas produksi ternak (Y).

## **2. Pengaruh Pengalaman Karyawan (X2) Terhadap Kualitas Produksi Ternak (Y)**

Berdasarkan tabel. 1.1. diketahui bahwa hubungan antara variabel pengalaman karyawan (X2) dengan kualitas produksi ternak (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah  $0,855$ . Berdasarkan tabel 3.3. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara variabel (X2) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar  $0,731$ . Artinya kualitas produksi ternak dipengaruhi oleh pengalaman karyawan sebesar  $73,1\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $26,9\%$  dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel pengalaman karyawan (X2) terhadap kualitas produksi ternak (Y).

Berdasarkan hasil analisis hasil analisis regresi linier ( $Y= a+b1X2$ ) dengan menggunakan fasilitas spss versi 16.00 pada analisa pengaruh antara pengalaman karyawan terhadap kualitas produksi ternak diperoleh nilai  $a = 1,846$  dan nilai  $b$  sebesar  $0,610$ . Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh persamaan regresi yang menggambarkan skor ramalan kualitas produksi ternak berdasarkan pengalaman karyawan sebagai berikut:  $Y = 1,846 + 0,610X2$ .

Berdasarkan tabel. 1.1. dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar  $6,228$ . Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $df = 30-2 = 28$  pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar  $2,048$ . Dengan demikian, karena  $t_{hitung} 6,228 > t_{tabel} 2,048$ , dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel pengalaman karyawan (X2) terhadap kualitas produksi ternak (Y).

### 3. Pengaruh Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Karyawan (X2) Terhadap Kualitas Produksi Ternak (Y)

Berdasarkan tabel. 1.1. diketahui bahwa hubungan antara variabel pengetahuan (X1) dan pengalaman karyawan (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,888. Berdasarkan tabel 3.3. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara variabel (X1) dan (X2) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,789. Artinya kualitas produksi ternak dipengaruhi oleh pengetahuan dan pengalaman karyawan sebesar 78,9%, sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel pengetahuan (X1) dan pengalaman karyawan (X2) terhadap kualitas produksi ternak (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier ( $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ ) dengan menggunakan fasilitas SPSS versi 16.00 pada analisa pengaruh antara pengetahuan (X1) dan pengalaman karyawan (X2) terhadap kualitas produksi ternak (Y) diperoleh nilai  $a = 1,336$  dan nilai  $b$  sebesar  $0,391$  nilai  $b_2 = 0,324$ . Sehingga persamaan regresinya  $Y = 1,336 + 0,391X_1 + 0,324X_2$ .

Pada signifikansi 0.00 diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 50,595 dengan  $dk = 30 - 2 = 28$  maka diperoleh  $F_{tabel} 3,32$ . Dengan demikian karena  $F_{hitung} 50,595 > F_{tabel} 3,32$ , dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif antara variabel pengetahuan (X1) dan pengalaman Pada signifikansi 0.00 diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 60,913 (X2) terhadap kualitas produksi ternak (Y).

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Pengetahuan Karyawan (X1) Terhadap Kualitas Produksi Ternak (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara variabel pengetahuan karyawan (X1) dengan kualitas produksi ternak (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hartini Sri (2012), bahwa "pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seseorang". Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*Overt behavior*) (Wawan dan Dewi, 2010:10).

Karyawan mampu mengambil sebuah pengetahuan bidang peternakan ketika melakukan pekerjaannya melalui pengindraan yang dimilikinya, baik itu apa yang dilihat, didengar, maupun apa yang dirasakan. Notoatmodjo (2007:35) mengatakan yang dimaksud dengan “pengindraan terjadi melalui pancaindra manusia, yaitu indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba.

Pengetahuan yang tinggi akan mempengaruhi kualitas produksi ternak. Kualitas produksi ternak dapat diukur dengan hasil indek produksi dibandingkan dengan standar perusahaan yang ingin dicapai. Dengan demikian jika pengetahua ditingkatkan maka kualitas produksi ternak akan meningkat pula.

## **2. Pengaruh Pengalaman Karyawan (X2) Terhadap Kualitas Produksi Ternak (Y)**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara variabel pengalaman karyawan (X2) dengan kualitas produksi ternak (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Poerwati Sрни (2003), bahwa “pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja seorang karyawan”. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas produksi ternak yang melebihi standar yang telah ditentukan perusahaan.

Pengalaman terbatas yang dimiliki karyawan berbeda-beda sehingga setiap karyawan akan memiliki kinerja yang berbeda juga. Ketepatan pengambilan keputusan menjadi indikator seorang karyawan memiliki pengalaman yang lebih dan tentunya dapat dilihat juga dari index produksi yang bagus. Selain index produksi tolak ukur pengalaman karyawan juga dapat dilihat dari jumlah populasi ternak yang dikelola oleh karyawan tersebut.

Pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan karyawan yang dipengaruhi motivasi kerja, komunikasi dan pengambilan keputusan dalam kinerja yang dilakukan (Setiawan, 2010:10).

Berdasarkan paparan diatas maka jika pengalaman karyawan ditingkatkan maka kualitas produksi akan meningkat.

## **3. Pengaruh Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Karyawan (X2) Terhadap Kualitas Produksi Ternak (Y)**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara variabel pengetahuan (X1) dan pengalaman karyawan (X2) dengan kualitas produksi ternak (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Alma (2011:46) kualitas produksi adalah “suatu produk barang atau jasa yang telah melalui berbagai tahap dalam pencapaian standar yang telah ditetapkan, dipengaruhi oleh prestasi kerja SDM, kinerja pegawai, dan produktivitas kerja seseorang”. Maka dari itu dalam keberhasilan sebuah ternak produksi dapat dilihat dari hasil akhir produksi yang tentunya melibatkan SDM.

Seorang karyawan dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Kualitas merupakan keseluruhan hasil yang dicapai yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengetahuan dan pengalaman karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kualitas produksi ternak dimana pengetahuan adalah domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*Overt behavior*) (Wawan dan Dewi, 2010:10). Dan Pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan karyawan yang dipengaruhi motivasi kerja, komunikasi dan pengambilan keputusan dalam kinerja yang dilakukan (Setiawan, 2010:10).

Pengetahuan dan pengalaman terbatas yang dimiliki karyawan berbeda-beda sehingga setiap karyawan akan memiliki kinerja yang berbeda juga. Ketepatan pengambilan keputusan menjadi indikator seorang karyawan memiliki pengalaman yang lebih dan tentunya dapat dilihat juga dari index produksi yang bagus. Selain index produksi tolak ukur pengalaman karyawan juga dapat dilihat dari jumlah populasi ternak yang dikelola oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan paparan diatas maka semakin tinggi pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kualitas produk ternak yang dihasilkan.

## **I. Simpulan**

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengetahuan karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas produksi ternak. Artinya jika pengetahuan karyawan ditingkatkan, maka kualitas produksi ternak akan meningkat pula. Adapun berdasarkan tanggapan responden mengenai pengetahuan karyawan diketahui bahwa nilai tertinggi pada item mampu melaksanakan tugas dengan benar setelah pelatihan yang dijalani dan nilai terendah pada item termasuk 10 besar yang berprestasi di tempat pendidikan.
2. Pengalaman karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas produksi ternak. Artinya jika pengalaman karyawan ditingkatkan, maka kualitas produksi ternak akan meningkat pula. Adapun berdasarkan tanggapan responden mengenai pengalaman karyawan diketahui

bahwa nilai tertinggi pada item menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan dan nilai terendah pada item selalu memanfaatkan waktu kerja secara maksimal.

3. Pengetahuan dan pengalaman karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas produksi ternak. Artinya jika pengetahuan dan pengalaman karyawan ditingkatkan, maka kualitas produksi ternak akan meningkat pula. Adapun berdasarkan tanggapan responden mengenai kualitas produksi ternak diketahui bahwa nilai tertinggi pada item rekan kerja dan lingkungan kerja memberikan kenyamanan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas tepat waktu dan nilai terendah pada item pimpinan atau atasan selalu memberikan semangat kerja dan membimbing tugas yang dibebankan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Fatah H. 2002. *Anteseden dan Konsekuensi Variabel-variabel Profesionalisme: Studi Empiris pada Internal Auditor Sektor Publik di lingkungan Badan Pengawas Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat* [tesis]. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Adi Setiawan S. 2010. *Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan, Pengalaman kerja dan Jenis Kelamin terhadap Lama Mencari Kerja bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kota Magelang* [skripsi]. Semarang: UNDIP.
- Alma B. 2011. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Bandung: Rineka Cipta.
- Azwar Saefuddin. 2012. *Reliabilitas dan Validitas* Edisi ke-4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality Improvement as A Strategy to Build Pesantren's Brand Credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Becker, Huselid dan Ulrich. 2009. *The HR Scorecard : Mengaitkan Manusia, Strategi dan Kinerja*. Terjemahan: Rahadyato Basuki. Jakarta: Esensi, Erlangga Group.
- Brown M, Hyatt, Douglas and Benson J. 2010. *Consequences of the performance appraisal experience*. *Journal: Personnel Review* 39(3): 375-396.
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion Mix, Individual Internal Environment, And Purchase Decision Making in Minimarket. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 21, Issue 1).
- Cooper, Cary L. dan Makin Peter. 1984. *Psychology for Managers*. Manconillan Publishishers Ltd.
- Crow A and Crow Lester D. 1990. *Pengantar Ilmu Pendidikan* eddisi III. Ter. Meichati. Yogyakarta: Rake Sararin.

- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent Management in Facing The Demand Of Environmental Changes: A Study In Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Dharma, Surya dan Yunita S. 2002. *Human Resource Scorecard : Suatu Model Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Effendy O. 2000. *Ilmu & Teori Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya.
- Fahmi I. (2014). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Diponegoro: Undip
- Greenberg J dan Baron, Robert A. 2003. *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*, 8<sup>th</sup> ed. Upper Saddle River, new Jersey: Prentice hall, Inc.
- Hartini Sri. 2012. *Pengaruh Kualifikasi Akademik Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Sekecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan*. JMP volume 1: 3.
- Hartini. 2008. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paloma Citra International Surakarta* [Skripsi]. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendry A. 2009. *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi* vol 2: 159-165.
- Ivancevich John M, Konopaske R, dan Matteson Michael T. 2007. *Prilaku dan Manajemen Organisasi* jilid 2 edisi ke-7 (terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Kalbers and Fogarty. 1995. *Professionalism and its Consequences: A Study of Internal Auditors*. Spring: *Journal Practice and Theory*: 64-85.
- Kerlinger Fred N and Lee Howard B. 2000. *Foundations of Behavioral Research (four Edition)*. Hartcourt Brace Forth Worth.
- Lestari B dan Noor Aris S. 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Pemerintah Daerah Kota Banjarmasin*. *Jurnal SOCIO SCIENTIA* Kopertis Wilayah XI Kalimantan vol 4 (2).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama : Bandung.
- Manullang M. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* edisi ke-4. Yogyakarta: UGM Press.
- Marsono B. 2003. *Studi Korelasional tentang Keterkaitan antara Persepsi Keterampilan Kerja, Komitmen terhadap Pengawasan Kerja dan Budaya Organisasi dengan Pimpinan Cabang* [disertasi]. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.

- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human Capital Management Model: A Perspective of Internal Supervision in Indonesia. Talent Development & Excellence, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nasution H. 2008. *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Medan: USU Press.
- Nawas Z. 1997. *Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam Hubungannya dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Propinsi Daerah Tingkat I Sewilayah Sumatra Bagian Selatan* [Tesis]. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Notoatmodjo S. 2007. *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo S. 2010. *Ilmu Prilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' Perceptions of Academic Supervision in a Pandemic Era; Phenomenological Review. AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Pangabean Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Poerwati S. 2003. *Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja: Profesionalisme sebagai Variabel Intervening* [tesis]. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Riduwan. 2006. *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan. 2008. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rusidi. 2002. *Pedoman Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: UPT Penerbitan Ikopin.
- Rusidyanto. 2012. *Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Metode Human Resources Scorecard (HRSc) :(Studi Kasus di PT. Arto Metal Internasional Sidoarjo)*. Teknik Industri FTI UPNV Jatim. Jurnal Penelitian Ilmu Teknik Vol.9, No.2 Desember 2009.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own Revenue, Decentralization and Local Financial Independent. Jurnal Manajemen Indonesia, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sinungan M. 2000. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Smyling, Miles dan Miller H. 2012. Job Satisfaction and Job Performance at the Internship Level. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics* vol. 9(1).

- Soetjipto. 2007. *Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa. Studi pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen*,5 (1):159-164.
- Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugianto. 2007. *Metode Pengolahan Data*. Bandung: Rineka Cipta.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2004. *Metodologi Penelitian Kependidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiani T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunyoto D. 2013. *Teori, Kuesiner, dan Proses Analisis Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.