



**PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA SDM PADA INDUSTRI BATIK GEDOG  
(Studi Kasus Industri Batik Budi Karya H. M. Sholeh Kerek, Kabupaten  
Tuban)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh:**

**HERI AHMAD SUYUDI**

**NPM. 21801081203**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2022**

## ABSTRAKSI

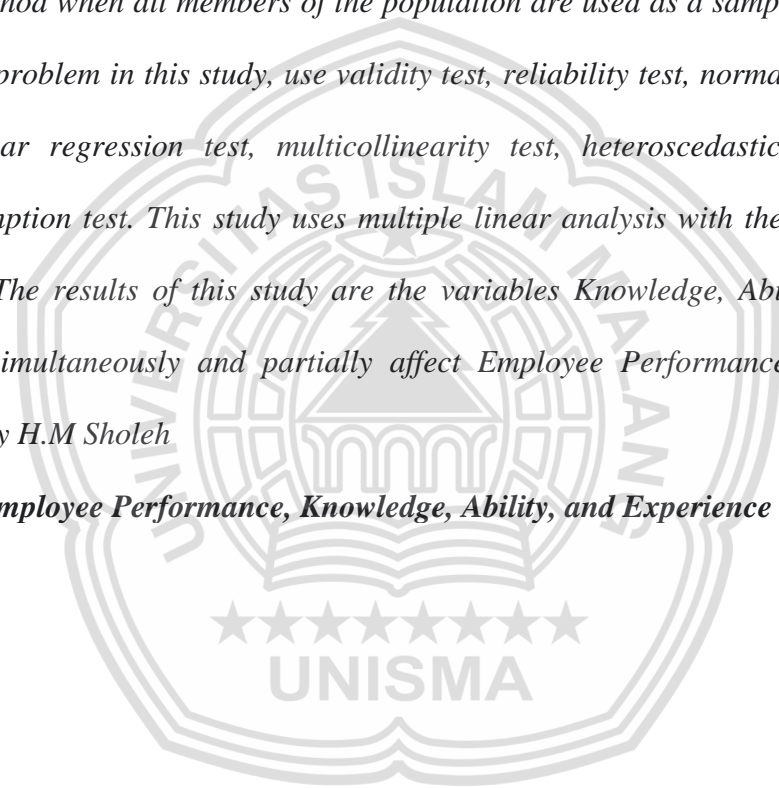
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja di Industri Batik Gedog H.M Sholeh Kerek Kab. Tuban. Penelitian ini menggunakan penelitian *eksplanatory research* dan pendekatan kuantitatif. Teknik Non Probability Sampling untuk mengambil sampel, yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 40. Untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian ini, menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji asumsi klasik. Penelitian menggunakan analisis linier berganda dengan bantuan SPSS 25.0 Hasil penelitian ini adalah variabel Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman secara simultan dan parsial mempengaruhi Kinerja Karyawan di Industri Batik H.M Sholeh

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman

## ABSTRACTION

*This research was conducted to determine the effect of knowledge, ability and work experience on performance in the batik industry of Gedog H.M Sholeh Kerek Kab. Tuban. This research uses explanatory research and quantitative approach. Non Probability Sampling technique to take samples, which is a sampling method when all members of the population are used as a sample of 40. To solve the problem in this study, use validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, classic assumption test. This study uses multiple linear analysis with the help of SPSS 25. 0 The results of this study are the variables Knowledge, Ability and Experience simultaneously and partially affect Employee Performance in the Batik Industry H.M Sholeh*

***Keywords: Employee Performance, Knowledge, Ability, and Experience***



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran dan kualitas kinerja karyawan yang lebih besar. Permintaan tenaga kerja dengan pengetahuan, kemampuan, pengalaman tinggi juga semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Menurut Abdurachmat dan Maryani (1998: 27) Industri merupakan salah satu kegiatan ekonomi manusia yang penting. Ia menghasilkan berbagai kebutuhan hidup manusia dari mulai makanan, minuman, pakaian, dan perlengkapan rumah tangga sampai perumahan dan kebutuhan hidup lainnya.

Kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi (Mangkunegara, 2007:29). Menurut Hakim (2006:12) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan

akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovatif.

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja seseorang karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya (Budi W. Soetjipto dll., 2002). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang bekerja dengan pengetahuan tinggi merupakan harapan setiap perusahaan karena karyawan yang berpengetahuan dapat bekerja sesuai dengan standard yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenisnya dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

Selain Pengetahuan, peneliti ingin membuktikan apakah kemampuan juga merupakan indikator yang mempengaruhi Kinerja. Robbins dan Judge dalam Devischa dan Mukzam (2018:109) menyatakan kemampuan merupakan kapasitas seseorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan karyawan menggambarkan kapasitas individu untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan kepadanya. Kemampuan seseorang dilihat dari kemampuan intelektual, kemampuan fisik, kemampuan

emosional, dan kemampuan spiritual. Kemampuan karyawan berkaitan erat dengan kinerja. Karyawan yang tidak mempunyai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai kemampuan yang cukup, maka tugas-tugas yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga kinerjanya meningkat.

Martoyo (2007: 113) menyatakan pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sependapat dengan Maroyo, Alwi (2001; 717) menyatakan sebagai berikut. “Pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi”. Mengacu pada pendapat Martoyo dan Alwi, maka pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan kinerja yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini. Selain itu pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan kinerja seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan

dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini berarti pengalaman akan juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Kecamatan Kerek merupakan sentra industri batik yang berkembang pesat di Kabupaten Tuban. Awalnya kegiatan membatik hanya sebagai pengisi waktu luang bagi masyarakat Kecamatan Kerek terutama perempuan. Masyarakat setempat masih mengutamakan bertani sebagai mata pencaharian yang utama. Setelah menyadari kegiatan membatik dapat menghasilkan keuntungan ekonomi yang menguntungkan, warga sekitar mulai mencoba keberuntungan dengan membatik. Sebagian besar batik para pengrajin dipasarkan di tempat-tempat wisata religi seperti Sunan Bonang, Asmoroqondi dan tempat wisata lain yang berada di sekitar Kabupaten Tuban.

Terdapat beberapa masalah yang ditemui dalam usaha ini. Selain modal, yaitu sulitnya meregenerasi pembatik. Pemuda zaman sekarang lebih memilih pekerjaan yang lebih modern daripada membatik. Sehingga minat warga untuk membatik semakin berkurang. 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. Kemampuan mereka juga hanya sebatas kemampuan membatik yang didapat secara otodidak tanpa mengikuti pelatihan ataupun kursus membatik. Dalam hal pengalaman semua karyawan disini sudah sangat berpengalaman dalam membatik karena usianya juga rata-rata sudah tua dan menekuni kerajinan membatik juga sudah lama.

Berdasarkan pentingnya pengetahuan, kemampuan dan pengalaman dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan pada Industri Batik Gedog, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA SDM PADA INDUSTRI BATIK GEDOG (Studi Kasus Industri Batik Budi Karya H. M. Sholeh Kerek, Kabupaten Tuban)”**.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Gedog ?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Gedog ?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Gedog ?
4. Bagaimana pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Gedog ?

### 1.3 Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Gedog.



2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Gedog.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Gedog.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Gedog

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian secara umum penelitian ini adalah :

1. Manfaat praktis
  - a. Bagi Industri Batik Gedog  
Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Industri Batik Gedog dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai keinginan yang diharapkan.
  - b. Bagi karyawan  
Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber motivasi dan mengevaluasi diri pada karyawan.
  - c. Bagi peneliti  
Dapat memberi pengalaman dan menambah wawasan tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja pada karyawan.
  - d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti yang akan dilakukan di masa mendatang dalam konteks persoalan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan tentang pengambilan teori, pembahasan, serta teknik yang digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya atau untuk mencari referensi data hasil dari penelitian.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengetahuan berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Gedog. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil dari uji t.
1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Gedog. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil uji t.
2. Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Gedog. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil uji t.
3. Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Gedog. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil uji F.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu peneliti tidak mampu memberikan informasi yang lebih mendalam dari setiap responden
2. Penelitian ini dilakukan pada saat pandemi sehingga kurang maksimal dalam pengumpulan data kuesioner
3. Keterbatasan variabel penelitian ini yang hanya meneliti pengetahuan, kemampuan dan pengalaman berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengemukakan saran kepada beberapa pihak yang berkepentingan atas manfaat yang diperoleh yaitu:

1. Bagi perusahaan  
Hasil kesimpulan di atas menunjukkan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja. Variabel independen terhadap kinerja menunjukkan bahwa berpengaruh secara signifikan. Hal ini dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja demi perkembangan perusahaan.
2. Bagi peneliti yang lain, selain pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kalah menarik untuk diteliti. kerja masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dapat

dikembangkan untuk bisa mengetahui pengaruh-pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja. Dan juga selain variabel kinerja, masih ada variabel kinerja kerja yang tak kalah menarik untuk diteliti.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachmat, I., E. Maryani. (1998). Geografi Ekonomi (Diktat Kuliah). Bandung: Jurusan Pendidikan Geografi FPIPS IKIP Bandung.
- Alias, Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks Jurnal Ekonomi*, II(1), 1–21.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri ,Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta .
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Vol 4, 128.
- Basari, Indra. (2013). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Central Multi karya Bandung, *Jurnal Ilmiah*, 41-57.
- Basari, Indra. (2013). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Central Multi karya Bandung, *Jurnal Ilmiah*, 41-57.
- Bili, W. Resmawan ,E & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *eJournal Pemerintahan Integratif*, Volume 6, 468-469.
- Bintoro, M.T. dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Group.
- Devischa, D. Chandra dan Mochammad D. Mukzam. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal AdministrasiBisnis (JAB)*. Vol. 63, No. 1
- Dessler. Gary. (2015). *Human Resources Management(Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM. Kansius.
- Hasibuan SP. Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta PT RajaGrafindo Persada.
- Koleangan, Julianti, C. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*.
- Luh S, N. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Marwadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, 65-67*.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Notoatmodjo. (2017). *Metedologi penelitian kesehatan*. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Padang, N,R,K. Sihombing, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 20(September), 151–162.
- Pitri, T. (2020). Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, 9, 151–162.
- Pratama, A, Z, N. Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2). 126-127.
- Priyatno. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empa.
- Santoso, and Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT.ELEK Media Komputindo.
- Setiyawan, A. (2020). Pengaruh Pengetahuan Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang). *Universitas Muhammadiyah Magelang*, 41-42.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.

Silaen, Sofar. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media,

Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Suhartini, Y. (2015). Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding , Bantul , Yogyakarta. *Universitas PGRI Semarang*, 7(3), 664–677.

Supriyadi, Eko, Scolastika Mariani, and Sugiman. 2017. “Perbandingan Partial Least Square (PLS) Dan Principal Component Regression (PCR) Untuk Mengatasi Multikolinieritas Pada Model Regresi Linear Berganda.” *Journal of Mathematics* 117–28.

Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Keenam. Jakarta: Penerbit Kencana.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Rajawali Pers

