
Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja SDM Pada Industri Batik Gedog (Studi Kasus Industri Batik Budi Karya H. M. Sholeh Kerek, Kabupaten Tuban)

Oleh :

Heri Ahmad Suyudi*)

Eka Farida)**

Khalikussabir*)**

Email : Heryahmad1203@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

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*

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.

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.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian Pitri (2020), dengan judul “Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana”. Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh pengetahuan karyawan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ria Busana. Jenis data dalam skripsi ini adalah data primer . Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis. Hasil pengujian hipotesis secara ditemukan bahwa variabel reliabilitas (*reliability*) pengaruh secara simultan terhadap terhadap kualitas kerja karyawan.

Hasil penelitian Pratama dan Wardani (2017) tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat kemampuan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal; serta untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22. Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik melalui uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2), uji asumsi klasik, dan analisis jalur. Hasil uji Ttest menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Kajian Teoritis

Kinerja

Hasibuan (2007), menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Pengetahuan

Pengetahuan menurut Sutrisno (2014:207) adalah informasi yang dimiliki

seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*overt behavior*). Dari pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan, karena dengan adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan kinerja melalui penyelesaian setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Kemampuan

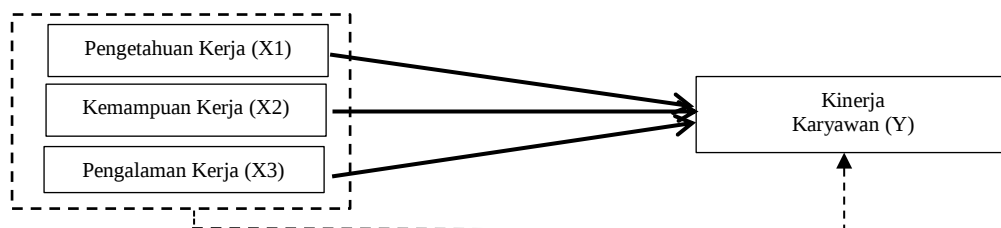
Robbins dalam Arini (2015:3) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya”. Handoko dalam Arini (2015:3) menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pengalaman

Menurut Sudarmanto (2014:55) pengalaman kerja merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman. Akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang menyatu dalam diri orang akan menjadikan seseorang memiliki kompetensi yang tidak disadari dalam dirinya, atau akan terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual di atas dapat dijelaskan bahwa pengetahuan (X1), kemampuan (X2) dan pengalaman kerja (X3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Seseorang karyawan membutuhkan potensi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar dapat bekerja secara berkualitas dan mempunyai kinerja yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan efektif. Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan

- > : Pengaruh simultan
- > : Pengaruh parsial

Hipotesis Penelitian

Dari perumusan masalah, tinjauan teori dan kerangka konseptual, maka dapat ditarik hipotesis, sebagai berikut:

H1: Pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang akan diteliti, jenis penelitian menggunakan penelitian *eksplanatory research*, tujuan *eksplanatory research* adalah untuk meneliti serta menjelaskan dua variabel atau lebih dengan menggunakan pengujian hipotesis (Kurniawan, 2012).

Populasi dan Sampel

Adapun jumlah populasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah 40 orang. Teknik Non Probability Sampling yang dipilih dengan sampel jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 188). Maka teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh terhadap 40 orang karyawan di Industri Batik Gedog.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja

Kinerja (Y), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan bagaimana cara mengerjakannya. Adapun indikator dari kinerja menurut Busro (2018:99-100) adalah sebagai berikut:

1. Hasil kerja
2. Perilaku kerja
3. Sifat pribadi

Pengetahuan

Pengetahuan (X1), pengetahuan pekerja adalah individu, pegawai/karyawan yang memiliki pendidikan dan keterampilan khusus serta dapat menggunakannya untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan Notoatmodjo dalam Yuliana (2017:5) indikator yang mempengaruhi pengetahuan :

1. Pendidikan
2. Pekerjaan
3. Umur
4. Faktor lingkungan
5. Sosial media

Kemampuan

Kemampuan (X2), kemampuan kerja adalah seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan dalam tindakan untuk

meningkatkan kinerja kerja. Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Kolehangan, dkk, 2017) dalam penelitian ini diukur dengan indikator:

1. Kemampuan teknis
2. Kemampuan konseptual
3. Kemampuan sosial

Pengalaman

Pengalaman (X3), pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Menurut Sedarmayanti (2013) indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Metode Pengumpulan Data dan Analisis Data

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 adalah menggunakan analisis data kuantitatif. Teknik penganalisaan data yang dipergunakan yaitu uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t), dan koefisien determinasi ($Adjusted R^2$).

Pembahasan dan Implementasi

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.486	0.3120	Valid
	Y.2	0.493	0.3120	Valid
	Y.3	0.714	0.3120	Valid
Pengetahuan (X1)	X1.1	0.575	0.3120	Valid
	X1.2	0.570	0.3120	Valid
	X1.3	0.451	0.3120	Valid
	X1.4	0.408	0.3120	Valid
	X1.5	0.570	0.3120	Valid
Kemampuan (X2)	X2.1	0.546	0.3120	Valid
	X2.2	0.427	0.3120	Valid
	X2.3	0.574	0.3120	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0.663	0.3120	Valid
	X3.2	0.486	0.3120	Valid
	X3.3	0.646	0.3120	Valid

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan untuk seluruh instrumen variabel dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,654	Reliabel
Pengetahuan (X1)	0,695	Reliabel
Kemampuan (X2)	0,785	Reliabel
Pengalaman (X3)	0,689	Reliabel

Pengujian uji reliabilitas penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* > 0,6. dari tabel tersebut dapat disimpulkan untuk seluruh instrumen variabel dikatakan reliabel.

Uji Normalitas Data

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19591202
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.119
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* diketahui bahwa nilai sig yang diperoleh pada semua variabel bebas dan terikat memiliki nilai sig 0,116 > 0,05, yang menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolenieritas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	21.798	3.811		5720	.000		
Pengetahuan	-.068	.175	-.060	-.389	.700	.991	1.009
Kemampuan	-.179	.120	-.233	-1494	.144	.996	1.035
Pengalaman	-.317	.181	-.273	-1749	.089	.965	1.036

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan untuk seluruh instrumen variabel tidak mengandung gejala (masalah) multikolinearitas atau bebas Multikolinearitas. Karena nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1508	2592		.582	.564
	Pengetahuan	-.119	.119	-.164	-.995	.326
	Kemampuan	-.002	.082	-.004	-.022	.983
	Pengalaman	.064	.123	.086	.518	.607

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan untuk seluruh instrumen variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, karena nilai sig > 0.05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	21.789	.3811		5.720	.000
Pengetahuan	-.068	.175	-.060	-.389	.000
Kemampuan	.215	.120	.333	1.294	.004
Pengalaman	.327	.181	.283	1.649	.029

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 21.789 mengidentifikasi bahwa variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman maka nilai kinerja bernilai positif yaitu 21.789.

Koefisien regresi pengetahuan (X1) sebesar -0.069 dan bertanda negatif yang artinya persepsi pengetahuan negatif maka kinerja karyawan menurun atau sebaliknya jika persepsi pengetahuan tinggi maka kinerja meningkat.

Koefisien regresi kemampuan (X2) sebesar 0.215 dan bertanda positif yang artinya persepsi kemampuan meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

Koefisien regresi pengalaman (X3) sebesar 0.327 dan bertanda positif yang artinya persepsi pengalaman meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui adanya tingkat pengaruh variabel bebas atau independen secara simultan terhadap Variabel terikat atau dependen.

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.122	3	3.374	2.178	.018
	Residual	55.778	36	1.549		
	Total	65.900	39			

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai sig F = 0.018 < 0.05. dapat di simpulkan untuk instrumen variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap Variabel bebas / independen terhadap Variabel terikat / dependen maka digunakanlah Uji t dan digunakan untuk menguji secara parsial. Variabel bebas membentuk model regresi disimpulkan berpengaruh signifikan jika nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05.

Tabel 8 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	21.789	.3811		5.720	.000
Pengetahuan	-.068	.175	-.060	-.389	.000
Kemampuan	.215	.120	.333	1.294	.004
Pengalaman	.327	.181	.283	1.649	.029

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan menunjukkan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh negatif signifikan variabel pengetahuan terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kemampuan

menunjukkan nilai nilai signifikansi $0.004 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel kemampuan terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel pengalaman menunjukkan nilai nilai signifikansi $0.029 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel pengalaman terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 ^a	.854	.813	1.24474

Dari tabel 4.16 diketahui seluruh nilai *adjusted R² square* ialah 0.813 yang berarti seluruh variabel independen yaitu pengetahuan, kemampuan dan pengalaman mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 81.3% terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Sedangkan nilai 18,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja

Pengetahuan tidak berpengaruh besar terhadap proses membatik karena pembatik kurang memiliki ilmu pengetahuan lain diluar kegiatan membatik, yang mayoritas pendidikannya hanya SD. Mereka hanya memiliki pengetahuan seputar membatik, dengan belajar secara turun temurun

Berdasarkan hasil perhitungan uji t yang dijabarkan diatas diketahui bahwa variabel pengetahuan menunjukkan nilai pengaruh negatif signifikan variabel pengetahuan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Alias dan Serang (2018) dengan hasil pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan berkaitan dengan mampu menguasai peralatan kerja, mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, semakin tinggi kemampuan maka semakin tinggi kualitas kerja karyawan. Tak hanya itu, dengan adanya kemampuan karyawan mampu memahami kebijakan dan dasar rencana yang dimiliki perusahaan dengan baik dan benar.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel kemampuan menunjukkan pengaruh positif signifikan variabel kemampuan terhadap kinerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Pratama dan Wardani (2017) dengan hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan pengalaman yang banyak karyawan mampu menguasai peralatan yang digunakan dalam bekerja di perusahaan, pengalaman yang dimiliki juga mampu membuat karyawan menguasai pekerjaan yang dijalankan dengan baik.

Berdasarkan penelitian uji t diatas dapat diketahui bahwa variabel pengalaman menunjukkan pengaruh positif signifikan variabel pengalaman terhadap kinerja. Hal ini

sejalan dengan penelitian Bili, Resmawan, dan Kondorura (2018) dengan hasil pengalaman dan kinerja karyawan memiliki korelasi yang positif dan signifikan.

Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Terhadap Kinerja

Pengetahuan diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dalam pengetahuan membatic sudah mumpuni begitu juga dengan kemampuan dan pengalaman di Industri Batik Gedog meskipun mayoritas lulusan SD tapi mempunyai banyak pengalaman dan kemampuan.

Berdasarkan penelitian uji F diatas dapat diketahui bahwa variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Padang dan Sihombing (2020) menunjukkan bahwa pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera.

Simpulan dan Saran

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.
2. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Gedog. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil uji t.
3. Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Gedog. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil uji t.
4. 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.

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.
- 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
- 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 Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 63, No. 1
- 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*.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- 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.
- Suhartini, Y. (2015). Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding , Bantul , Yogyakarta. *Universitas PGRI Semarang*, 7(3), 664–677.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Keenam. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Rajawali Pers

Heri Ahmad Suyudi*) adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Eka Farida)** adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Khalikussabir*)** adalah Dosen Tetap FEB UNISMA