

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGRAJIN
BATU BATA DI KECAMATAN BANGUNREJO KABUPATEN
LAMPUNG TENGAH**

(SKRIPSI)

Oleh :

EDI SETIAWAN



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2022

ABSTRAK

PENGARUH KUALITAS SDM DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGRAJIN BATU BATA DI BANGUNREJO, LAMPUNG TENGAH

Oleh

Edi Setiawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM dan pengalaman kerja terhadap kinerja pengrajin batu bata. Populasi pada penelitian ini adalah pengrajin batu bata di Kabupaten Lampung Tengah dengan sampel sebanyak 88 responden di Kecamatan Bangunrejo.

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dalam pengumpulan data, indikator kualitas SDM pada penelitian ini meliputi pada dua aspek yaitu kemampuan fisik dan non-fisik. Selanjutnya indikator-indikator pengalaman kerja dibagi menjadi tiga yaitu masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan serta indikator penilaian kinerja adalah kinerja tugas, kontekstual dan kinerja kontraproduktif.

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda dan statistik deskriptif yang diolah dengan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas SDM dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengrajin batu bata. Selanjutnya perlu diperhatikan kesehatan para pengrajin batu bata untuk mendukung peningkatan kualitas SDM terhadap kinerja dan juga perlu adanya Standar Operasi Prosedur yang baik untuk menghindari kesalahan yang berulang dan meminimalisasi kegagalan produksi pada pengrajin batu bata, serta harus adanya komunikasi yang baik dalam penyelesaian masalah supaya tidak meluas dan menjadi lebih besar antar pengrajin batu bata.

Kata Kunci: Kualitas SDM, Pengalaman Kerja, Kinerja dan Pengrajin Batu Bata

ABSTRACT***THE EFFECT OF THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES AND WORK EXPERIENCES ON THE PERFORMANCE OF BRICK CRAFTSMEN IN BANGUNREJO, CENTRAL LAMPUNG******By*****Edi Setiawan**

This study aims to determine the effect of the quality of human resources and work experience on the performance of brick craftsmen. The population in this study were Brick Craftsmen in Central Lampung Regency with a sample of 88 respondents in Bangunrejo Sub-District.

This study uses a questionnaire method in data collection, HR Quality Indicators in this study include two aspects, namely physical and non-physical abilities, then work experience indicators are divided into three namely years of service, level of knowledge and skills and performance assessment indicators are task performance, contextual and counterproductive performance.

This study uses multiple linear regression analysis and descriptive statistics processed with SPSS 25. The results of this study indicate that the variables of HR quality and work experience have a positive effect on the performance of brick craftsmen. Performance and also the need for good Procedure Operation Standards to avoid repeated mistakes and minimize production failures for Brick Craftsmen, and there must be good communication in solving problems so that they do not spread and become bigger among Brick Craftsmen.

Keyword: *Quality of Human Resources, Work Experience, Performance and Bricks Crafts*

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGRAJIN BATU
BATA DI KECAMATAN BANGUNREJO KABUPATEN LAMPUNG
TENGAH**

Oleh

Edi Setiawan

(Skripsi)

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG BANDAR
LAMPUNG
2022**

Judul Skripsi : Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja Pengrajin Batu Bata di Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah

Nama Mahasiswa : Edi Setiawan

Nomor Pokok Mahasiswa : 1611011051

Program Studi : S1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



MENGETAHUI

2. **Ketua Jurusan Manajemen**

[Signature]
Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP. 19600105198603 1 005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

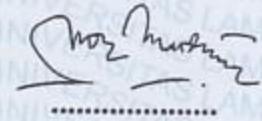
Ketua : **Yuningsih, S.E., M.M.**



Sekretaris : **Mirwan Karim, S.E., M.M.**



Penguji Utama : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Nairobi, SE., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **7 April 2022**

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja Pengrajin Batu Bata di Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut *Plagiarisme*.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 26 Februari 2022

Peneliti



Edi Setiawan

NPM. 1611011051

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Lampung Tengah pada tanggal 12 Juli 1997. Penulis merupakan putra dari pasangan Sumadyo dan Maemunah, penulis merupakan anak pertama dari 2 bersaudara.

Atas rahmat Allah SWT. Penulis menyelesaikan pendidikan formalnya di Sekolah Dasar Negeri 1 Purwodadi, Bangunrejo, Lampung Tengah pada tahun 2009, Selanjutnya di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 2 Poncowarno, Kalirejo Lampung Tengah pada tahun 2012 dan Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Kalirejo, Lampung Tengah, Lampung pada tahun 2016.

Penulis terdaftar menjadi mahasiswa jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung pada tahun 2016 melalui jalur SBMPTN. Selama menjadi mahasiswa penulis terdaftar dan aktif di beberapa Unit Kegiatan Mahasiswa, seperti Forkom Bidikmisi UNILA sebagai FORKOM FEB untuk Angkatan 2016 dan UKM Tapak Suci sebagai Anggota pada tahun 2016-2020.

Penulis melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Banjar Ratu, Kecamatan Gunung Labuhan, Kabupaten Way Kanan selama 40 hari pada bulan Januari-Februari 2019.

MOTTO

“Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar.”

— *QS. Az-Zumar : 10* —

“Hidup adalah perjuangan dan tak ada perjuangan yang sia-sia.”

— *Edi Setiawan* —

“Salah satu kunci sukses adalah jangan pernah menyakiti hati seseorang.”

— *Fitria Dyah Ayu Anggraini* —

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji milik Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan,
kupersembahkan karya ini sebagai tanda bakti dan cinta kasihku kepada :

Orang Tuaku

Bapak Sumadyo Dan Ibu Maemunah

Yang selalu senantiasa tanpa pamrih untuk berdoa dan memberikan kasih sayang yang tidak pernah habis kepada putranya, terima kasih telah menjadi penyemangat dan pemberi motivasi dalam menyelesaikan kuliah. Hidup menjadi begitu mudah dan lancar ketika kita memiliki orangtua yang lebih memahami kita daripada diri kita sendiri. Terima kasih telah menjadi orangtua yang sempurna

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrohim,

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja Pengrajin Batu Bata di Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam skripsi ini, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak sehingga membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini, maka dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M selaku Pembimbing, atas kesediaannya memberikan nasihat selama Peneliti menjadi mahasiswa dan bimbingan, masukan, kritik, saran, dan bantuan kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku Pembimbing Pendamping, atas kesediaannya memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian Skripsi ini.

6. Ibu Dr. Nova Mardiana S.E., M.Si selaku Penguji Utama pada ujian komprehensif Skripsi, atas kesediannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian Skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff dan Karyawan Program Studi Manajemen, atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama Peneliti menjadi Mahasiswa.
8. Untuk adikku tercinta Fitri Handayani yang selalu mendukung, memberi doa, menjadi teman diskusi dan memberi motivasi. Terima kasih telah selalu ada di situasi apapun dan sabar mempunyai kakak seperti saya dan mengajarkan banyak arti kehidupan serta kenangan yang berharga.
9. Untuk keluarga besar Mbah Sayid dan Trimo, terima kasih atas doa dan dukungan yang telah diberikan.
10. Untuk sahabat-sahabatku, Sandes, Agung, Yusuf, Alif, Riski Febi, Fikri, Iqbal, Rizal dan sahabatku yang tidak bisa kusebutkan satu persatu terima Kasih Atas bantuan, pelajaran hidup dan doa, semoga silaturahmi tetap terjaga.
11. Untuk teman teman Xibalbazah, terima kasih atas doa dan dukungan yang di berikan.
12. Untuk seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2016 yang tidak disebutkan satu persatu terima kasih telah membantu selama perkuliahan, sukses untuk kalian semua.
13. Untuk teman seperjuangan SMK Muhammadiyah 1 Kalirejo, Aji, Eko, Ardi, Maspur, Sobri dan Riko terima kasih telah membuat masa Sekolah menjadi penuh warna dan tawa, terima kasih atas doa, dukungan, motivasi, pelajaran hidup yang berharga. Semoga silaturahmi dapat terjaga saya berharap kalian bisa sukses dan meraih impian kalian.
14. Terima kasih untuk Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
15. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta doa kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu peneliti ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 26 Februari 2022
Peneliti,

Edi Setiawan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN JUDUL.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN ORISINILITAS	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
SANWACANA.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS ...	11
2.1 Kajian Pustaka.....	11
1. Kualitas SDM	11
2. Pengalaman Kerja.....	15
3. Kinerja	17
4. Penelitian Terdahulu	21
2.2 Kerangka Pemikiran	22
2.3 Hipotesis Penelitian	23
III. METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Objek Penelitian	25
3.3 Sumber Data	25
3.4 Populasi dan Sampel	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data	27
3.6 Analisis Data	28
3.7 Variabel Penelitian	28
3.8 Teknik Analisis Data	30

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Hasil Penelitian	33
1. Hasil Teknik Analisis Data	33
2. Metode Analisis Data	36
3. Hasil Uji Normalitas	40
4. Hasil dari Distribusi Kuesioner	42
5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	47
6. Hasil Uji Hipotesis	48
4.2 Pembahasan	49
1. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja.....	49
2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja	49
V. SIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Simpulan.....	50
5.2 Saran	51

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
1. Jumlah IKM dan pekerja IKM di Lampung Tengah 2021	3
2. Penelitian Terdahulu	21
3. Definisi Operasional	29
4. Data Kuesioner Terisi.....	33
5. Karakteristik Berdasarkan Profesi	34
6. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	34
7. Karakteristik Berdasarkan Usia	34
8. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	35
9. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	35
10. Hasil Uji Validitas	36
11. Hasil Uji Reliabilitas	38
12. Jawaban Responden Variabel Kualitas SDM (X1)	43
13. Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja (X2)	44
14. Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	46
15. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	47
16. Hasil Uji T	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
1. Kerangka Pemikiran	23
2. Hasil Uji Normalitas Histogram	41
3. Hasil Uji Normalitas Probability Plot	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	L-1
2. Tabulasi Jawaban 88 Responden Variabel Kualitas SDM (X1)	L-7
3. Tabulasi Jawaban 88 Responden Variabel Pengalaman Kerja (X2)	L-10
4. Tabulasi Jawaban 88 Responden Variabel Kinerja (Y)	L-13
5. Karakteristik Berdasarkan Domisili	L-16
6. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	L-16
7. Karakteristik Berdasarkan Usia	L-16
8. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	L-17
9. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	L-17
10. Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas SDM (X1)	L-18
11. Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)	L-19
12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	L- 21
13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kualitas SDM (X1).....	L-25
14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)	L-26
15. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	L-27
16. Hasil Uji Normalitas	L-28
17. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	L-28
18. Hasil Uji T	L-28

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia memiliki sejumlah karakteristik yang menempatkannya dalam posisi yang bagus untuk mengalami perkembangan ekonomi yang pesat. Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir ada dukungan kuat dari pemerintah pusat untuk menekan ketergantungan Indonesia pada ekspor komoditas (mentah), sekaligus meningkatkan peran industri mikro kecil dan menengah dalam perekonomian. Sektor Industri merupakan salah satu sektor utama dalam pengembangan perekonomian di Indonesia. Menurut Subandi (2019), sektor ini sebagai penyumbang dalam pembentukan PDB Indonesia, bahkan sektor industri mampu menjadi sektor utama (*leading sector*) pada tahun 1991 mengalahkan peran sektor pertanian dalam menyumbang pembentukan PDB. Industri merupakan salah satu kegiatan ekonomi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat dengan memanfaatkan sumber daya alam, sumber daya manusia, dan lain-lain. Menurut Badan Pusat Statistik usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta ada seorang atau lebih yang bertanggung jawab atas usaha tersebut.

Badan Pusat Statistik (BPS) menyampaikan bahwa usaha kecil identik dengan industri kecil dan industri rumah tangga. Badan Pusat Statistik (BPS) menggolongkan industri menjadi empat kategori yaitu industri besar, industri sedang, industri kecil, dan industri rumah tangga. Industri besar adalah industri

dengan jumlah pekerja sebanyak ≥ 100 pekerja. Industri sedang adalah industri dengan jumlah pekerja sebanyak 20-99 pekerja. Industri kecil adalah industri dengan jumlah pekerja sebanyak 5-19 pekerja, selanjutnya industri rumah tangga adalah industri dengan jumlah pekerja sebanyak 1-4 orang. Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan industri kecil berdasarkan jumlah pekerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan/usaha tanpa memerhatikan besarnya modal yang ditanamkan ataupun kekuatan mesin yang digunakan, yaitu perusahaan/usaha industri pengolahan yang mempunyai pekerja 5 sampai 19 orang.

Industri Kecil Menengah (IKM), memegang peranan yang cukup besar dalam kegiatan ekonomi masyarakat. Perluasan industri berskala kecil ini akan dapat membantu berbagai permasalahan ekonomi, diantaranya masalah lapangan pekerjaan dan pendapatan rumah tangga mengingat teknologi yang digunakan adalah teknologi sederhana dan bahkan tradisional yang secara langsung akan menyerap banyak tenaga kerja. Industri kecil menjadi tumpuan harapan bagi sebagian besar masyarakat karena disamping memberi peluang kerja khususnya juga menambah pendapatannya.

Industri mikro dan kecil di Lampung sendiri mengalami peningkatan yang baik, tercatat menurut Badan Pusat Statistik pada tahun 2014-2015 industri mikro dan kecil meningkat sebesar 4,96 %, hal ini membuktikan industri mikro dan kecil di Lampung memiliki potensi yang sangat baik, salah satu kabupaten dengan Perkembangan IKM yang baik adalah Lampung Tengah, hal ini dibuktikan dengan penyerapan tenaga kerja IKM sebanyak 6457 tenaga kerja (Pekab Lampung Tengah). IKM di Lampung sendiri sudah meluas hingga ke daerah-daerah yang sebelumnya tidak menjadi pusat perhatian dari pengembangan IKM. Salah satu daerah yang telah berusaha mengembangkan IKM adalah Kecamatan Bangunrejo. Mengingat semakin majunya perkembangan zaman dan kebutuhan yang semakin meningkat, masyarakat sekitar mulai menciptakan pasar baru dan mengembangkan kegiatan ekonomi lokal yang juga berfungsi sebagai penyedia lapangan kerja masyarakat sekitar. Selain itu, IKM berperan sebagai pemerataan industri di masyarakat, maka sudah selayaknya pemerintah dapat memberikan perhatian terhadap keberadaan IKM agar mampu menopang perekonomian dalam

skala yang kecil. Berikut dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini terkait jumlah IKM dan pekerja IKM di Lampung Tengah.

Tabel 1.1 Jumlah IKM Batu Bata dan jumlah Pekerja IKM Batu Bata di Lampung Tengah 2020

No	Kecamatan	Jumlah IKM	Pekerja IKM
1	Anak Ratu Aji	12	56
2	Anak Tuha	37	81
3	Bangunrejo	190	724
4	Kalirejo	50	220
5	Bandar Mataram	19	2
6	Bandar Surabaya	19	94
7	Bekri	50	97
8	Bumi Nabung	51	92
9	Gunung Sugih	117	401
10	Bumi Ratu Nuban	98	650
11	Pubian	15	37
12	Kota Gajah	34	125
13	Punggur	141	311
14	Putra Rumbia	17	54
15	Rumbia	11	18
16	Selagai Lingga	10	71
17	Padang Ratu	134	361
18	Sendang Agung	119	302
19	Seputih Agung	37	38
20	Seputih Banyak	70	209
21	Seputih Raman	99	260
22	Seputih Mataram	174	719
23	Way Seputih	58	139
24	Seputih Surabaya	95	272
25	Terbanggi Besar	83	204
26	Terusan Nunyai	8	0
27	Trimurjo	172	543
28	Way Pengubuan	12	28

Sumber: Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah 2020

Hasil Sebaran IKM batu bata Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah pada Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa Kecamatan Bangunrejo menjadi Kecamatan dengan penghasil IKM batu bata terbanyak yaitu 190 IKM dengan daya serap tenaga kerja sebanyak 724 orang, Kecamatan Bangunrejo ini memiliki penduduk sebanyak 60.585 jiwa. Menurut Nurfaela (2020), Industri batu bata sebagai industri kecil memiliki ciri-ciri sebagai berikut: 1) modal kecil, 2) usaha dimiliki pribadi, 3) menggunakan teknologi dan peralatan sederhana, 4) tenaga kerja berasal dari lingkungan sekitar atau masih ada hubungan keluarga. Selanjutnya Nurfaela (2020), menjelaskan batu bata merupakan bahan bangunan yang masih tradisional, meski sekarang sudah banyak bahan-bahan bangunan selain batu bata., namun tetap menjadi favorit bagi warga untuk membangun. Batu bata biasanya berwarna merah kekuning-kuningan. Tapi warna batu bata terkadang berbeda-beda antara satu daerah dengan daerah yang lain. Hal ini disebabkan adanya perbedaan jenis tanah yang digunakan dan proses pembakarannya. Sehingga pada pengrajin batu bata memiliki keunikan sendiri dari setiap daerah asalnya, Selanjutnya menurut Kementrian Perindustrian (2007), agar seorang pengrajin dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka pengrajin tersebut harus memiliki beberapa kemampuan, antara lain; (1) menguasai pekerjaannya secara teknis, (2) mampu merencanakan pekerjaannya, (3) mampu menganalisis permasalahan, (4) mampu menyederhanakan tugas yang rumit, (5) mampu menciptakan desain baru,

Keberadaan usaha industri batu bata ini sebagai salah satu jenis usaha masyarakat yang dilakukan perorangan atau keluarga, di samping usaha-usaha lain seperti pertanian, perkebunan, peternakan dan lain-lain. Usaha pembuatan batu bata di Kecamatan Bangunrejo diharapkan dapat menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan pendapatan. Usaha batu bata ini menjadi salah satu solusi bagi masyarakat untuk memperoleh pendapatan yang mudah karena tidak membutuhkan jenjang pendidikan tertentu dan hanya membutuhkan keterampilan khusus yang dapat dipelajari dari para pengrajin yang sudah berpengalaman, selanjutnya dengan pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat sangat berpengaruh terhadap kebutuhan akan tempat untuk tinggal, hal ini berpengaruh juga terhadap kebutuhan akan bahan baku untuk pembuatan bangunan. Batu bata merupakan salah satu bahan

material bangunan yang sering digunakan oleh masyarakat, baik itu untuk bangunan gedung, rumah dan sebagainya. Bahan baku yang digunakan juga sangat mudah didapatkan yaitu tanah liat, karena itu sistem industri batu bata lebih memanfaatkan tenaga manusia dibandingkan tenaga mesin sehingga dapat menyerap tenaga kerja untuk wilayah sekitarnya. Untuk membuat batu bata diperlukan keahlian khusus sehingga pekerja yang baru perlu belajar pada pekerja yang sudah berpengalaman membuat batu bata. Karena potensi dan keunikan usaha batu bata di Kecamatan Bangunrejo inilah menjadi salah satu hal yang melatarbelakangi penulis tertarik meneliti pengrajin batu bata di daerah tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting baik dalam skala mikro (organisasi) maupun dalam skala makro (negara). Pada setiap organisasi, besar atau kecil, bertaraf internasional, regional ataupun domestik, kunci keberhasilan utama bagi organisasi tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang mengendalikan dan menjalankannya (Telaumbanua, 2019), tak lepas juga pada usaha batu bata yang memerlukan keahlian khusus untuk membuat batu bata yang berkualitas. Menurut Susilowati (2013), SDM perlu dikelola dengan baik dan berkesinambungan agar dapat terciptanya keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan organisasi. Adapun keterampilan pengrajin batu bata di Kecamatan Bangunrejo merupakan keahlian yang didapatkan secara turun temurun. Mathis dan Jackson (2002), menjelaskan kualitas sumber daya manusia merupakan mutu setiap individu dimana individu mampu untuk mengembangkan diri baik ia dari segi pendidikan, pengalaman organisasi, keahlian, koordinasi, dan motivasi, dan bahkan perubahan yang ada dilapangan kerja, sehingga harapan dari setiap perusahaan dapat terpenuhi. Selanjutnya, dari beberapa pernyataan diatas, seorang pengrajin memerlukan keahlian khusus terkait pembuatan batu bata mulai dari tahapan pemilihan bahan baku yang berkualitas, pembentukan batu bata, pembakaran dan penjemuran, dari beberapa keahlian khusus inilah peneliti ingin melihat apakah ada pengaruh antara kualitas SDM terhadap kinerja pengrajin batu bata.

Pekerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena mereka adalah kunci utama kesuksesan organisasi pada masa sekarang maupun pada masa mendatang dan merupakan aset sebuah organisasi untuk membuat organisasi terus maju dan bertahan dalam perkembangan organisasi (Rachmawati, 2016). Menurut Ananda, dkk (2019), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi organisasi adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Menurut Wirawan (2015), kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi.

Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya. Oleh karena itu, menurut Syaiful (2002), kualitas SDM dapat dilihat dari tingkat pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap dalam pelaksanaan pekerjaan, serta keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaan. SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan dapat meningkatkan kinerja. Pelaksanaan pekerjaan secara efektif akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi selalu melakukan upaya peningkatan kualitas SDMnya. Kualitas SDM adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melakukan suatu aktivitas karena memiliki kreatifitas dan inovatif dalam menerapkan teknologi unggul. Sedangkan Pasolong (2013), mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi.

Ndraha (2012), mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia yaitu: Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai *kompetitif generatif inovatif* dengan menggunakan energi tertinggi seperti

intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), mengemukakan bahwa kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Selanjutnya menurut Schuller (1997), tingkat keahlian SDM dapat dikelompokkan dalam empat kategori yaitu: (1) Basic Skill, (2) Basic Job Skill, (3) Interpersonal Skill, (4) Broader based conceptual skills. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), indikator kualitas SDM adalah sebagai berikut: Kemampuan fisik (kesehatan) dan Kemampuan non fisik. Selanjutnya menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitohang (2009), menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Hendri (2020), menyatakan bahwa kualitas kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Zahro, dkk (2018), menyatakan bahwa pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Banyak orang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam mengerjakan suatu produk akan cepat terselesaikan. Organisasi yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, seperti pada *home industry* cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya, hal ini selaras dengan yang disampaikan Martoyo (2000), yang menyatakan suatu organisasi akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman, karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan. Dalam dunia kerja, pengalaman kerja seorang pegawai sangat diperlukan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang

diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan (Raymond dan Afolina, 2018).

Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Rahmawati, 2016). Adapun di dalam melaksanakan tugas akan lebih baik apabila seseorang mempunyai pengalaman kerja yang cukup, dikarenakan dengan adanya pengalaman kerja seseorang akan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara lebih efektif dan efisien, serta lebih menguasai pekerjaannya. (Lengkong, dkk 2019). Menurut Sutrisno (2009), pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Menurut Mangkuprawira (2009), menyatakan pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya menurut Foster dalam Sartika (2015), Indikator-indikator untuk mengukur pengalaman kerja antara lain lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Lengkong, dkk (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bagus (2015) dan Alfin (2016), menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Peningkatan kinerja pekerja memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi, maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para pekerja dalam suatu organisasi tersebut. Menciptakan kinerja pekerja yang baik itu tidaklah mudah karena kinerja pekerja dapat tercipta apabila variabel- variabel yang mempengaruhinya seperti kualitas SDM dan pengalaman kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diperhatikan oleh semua pekerja di dalam organisasi. Menurut Robbins (2016), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu

pekerjaan. Persaingan yang semakin ketat menuntut sebuah organisasi untuk menghasilkan output yang terbaik, sehingga kinerja pekerja merupakan hal utama yang harus di tingkatkan agar mampu bersaing. Untuk mengukur kinerja pekerja secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Koopmans, *et al* (2014), untuk mengukur kinerja pekerja dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain kinerja tugas, kinerja kontekstual, perilaku kerja kontaproduktif.

Kinerja pekerja sangat penting dalam menentukan keefektifan kinerja sebuah organisasi (Mulyono, 2013). Pada dasarnya kinerja pekerja merupakan cara kerja pekerja dalam suatu organisasi atau institusi selama periode tertentu. Suatu organisasi yang memiliki pekerja yang kinerjanya baik, maka besar kemungkinan kinerja institusi tersebut akan baik sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja pekerja dengan kinerja institusi. Hal ini berkaitan pula dengan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan khusus serta pengalaman yang dimiliki pekerja pada usaha batu bata. Menurut Robbins (2016), tinggi rendahnya kinerja seorang pekerja akan menghasilkan kuantitas dan kualitas yang diharapkan oleh sebuah organisasi.

Dari uraian latar belakang diatas dan perbedaan hasil penelitian yang ditemukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kualitas SDM dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Batu Bata di Kecamatan Bangunrejo, Kabupaten Lampung Tengah**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kualitas SDM mempengaruhi kinerja pengrajin batu bata di Kecamatan Bangunrejo, Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pengrajin batu bata di Kecamatan Bangunrejo, Kabupaten Lampung Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pengrajin batu bata di Kecamatan Bangunrejo, Kabupaten Lampung Tengah
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pengrajin batu bata di Kecamatan Bangunrejo, Kabupaten Lampung Tengah

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan aspek teoritis, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kualitas SDM dan pengalaman kerja yang mempengaruhi kinerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan literatur dan pertimbangan pada penelitian yang akan datang.

b. Bagi pengrajin batu bata (Kecamatan Bangunrejo, Lampung Tengah)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pengrajin batu bata di Kecamatan Bangunrejo, Lampung Tengah dalam meningkatkan kinerja.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

1. Kualitas SDM

a) Pengertian Kualitas SDM

Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting baik dalam skala mikro (organisasi) maupun dalam skala makro (negara). Pada setiap organisasi, besar atau kecil, bertaraf internasional, regional ataupun domestik, kunci keberhasilan utama bagi organisasi tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang mengendalikan dan menjalankannya, sama halnya juga pada usaha Batu Bata yang memerlukan keahlian khusus untuk membuat batu bata yang berkualitas. Mathis dan Jackson (2002), menjelaskan kualitas sumber daya manusia merupakan mutu setiap individu dimana individu mampu untuk mengembangkan diri baik ia dari segi pendidikan, pengalaman organisasi, keahlian, koordinasi, dan motivasi, dan bahkan perubahan yang ada dilapangan kerja, sehingga harapan dari setiap perusahaan dapat terpenuhi. Pekerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena mereka adalah kunci utama kesuksesan organisasi pada masa sekarang maupun pada masa mendatang dan merupakan aset sebuah organisasi untuk membuat organisasi terus maju dan bertahan dalam perkembangan organisasi (Rachmawati, 2016).

Menurut Ananda, *et al* (2019), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi organisasi adalah

mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Menurut Aisyah (2017), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pekerja yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. SDM perlu dikelola dengan baik dan berkesinambungan agar dapat terciptanya keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan organisasi (Susilowati, 2013). Menurut Larassaty (2016), manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Selanjutnya Pasolong (2013), mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi. Sedangkan Menurut Ndraha (2012), mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai *kompetitif generatif inovatif* dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creativity, dan imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), mengemukakan bahwa kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan.

b) Faktor-Faktor Kualias SDM

Menurut Sugiyatno dan Danang (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih baik kualitasnya. Hal itu dapat meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan pendidikan dan latihan, dapat dihasilkan berbagai jenis tenaga ahli dan terlatih yang mampu bekerja lebih baik dengan melakukan kesalahan

semaksimal mungkin. Pendidikan di negara-negara maju umumnya lebih sempurna dan beranekaragam. Hal ini disebabkan sumber daya manusianya memiliki kualitas yang lebih tinggi.

2. Gizi dan kesehatan masyarakat

Untuk mengerjakan suatu kegiatan, manusia memerlukan gizi yang cukup sebagai sumber energi. Keadaan kesehatan masyarakat sangat memengaruhi aktivitas manusia untuk bekerja. Kondisi kesehatan yang tidak baik menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja dengan baik. Jadi, keadaan gizi dan kesehatan masyarakat sangat memengaruhi kualitas sumber daya manusia.

3. Kondisi lingkungan dan sosial budaya

Faktor lain yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah kondisi hidup yang berkualitaas rendah dengan berbagai pencemaran dan semangat kerja yang rendah. Selain itu, motivasi untuk menikmati hasil kerja juga merupakan faktor penting bagi produktivitas kerja. Masyarakat yang merasa tidak menikmati hasil pekerjaan secara adil akan memengaruhi kegairahan dan aktivitas kerjanya. Hal ini jelas akan menurunkan kualitas kerja.

c) Tujuan Peningkatan Kualitas SDM

Tujuan pengembangan kualitas sumber daya manusia pengembangan mutu sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2009), dimaksudkan untuk berbagai keperluan, diantaranya yaitu:

1. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya dihari tugas tertentu akan mampu diberikan tugas yang sesuai.
2. Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedang yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagaimana mestinya.
3. Mempersiapkan seseorang yang diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakannya.

4. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul disekitar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.
5. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan secara sebagian atau seluruhnya.
6. Menambah keyakinan dan percaya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang sedang diembannya.
7. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawat maupun para relasinya

d) Indikator-Indikator Kualitas SDM

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2001), kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- 2) Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- 3) Kemampuan (*Abilities*) yaitu yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), kualitas sumber daya manusia (pekerja) pada pengrajin batu bata yang mengacu pada indikator kualitas sumber daya manusia, sebagai berikut:

- 1) Aspek fisik (kemampuan fisik)

Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat dihindarkan.

Ergonomi, yaitu suatu pengetahuan untuk menghubungkan manusia dengan pekerjaannya, menjadi perhatian para manajer untuk meningkatkan *QWL (Quality of Working Life)*, adapun untuk menentukan kemampuan fisik diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi.

2) Aspek Non Fisik

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. Dimana aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Didalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

2. Pengalaman Kerja

a) Pengertian Pengalaman Kerja

Martoyo (2000), menyatakan suatu organisasi atau organisasi akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman, karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan. Dalam dunia kerja, pengalaman kerja seorang pegawai sangat diperlukan.

Pengalaman kerja di definisikan oleh Manullang (2008), adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan Hariandja (2002), mengatakan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Kemudian Alwi (2001), mengatakan masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya. Kemudian Foster (2001), mengatakan pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja Pekerja

Menurut Handoko (2001), faktor-faktor yang memengaruhi pengalaman kerja pekerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi
2. Bakat dan Minat
3. Sikap dan Kebutuhan
4. Kemampuan Analitis
5. Keterampilan dan Kemampuan Teknik

Sedangkan menurut Djauzak (2004), faktor-faktor yang memengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. Waktu
2. Frekuensi
3. Jenis Tugas
4. Penerapan
5. Hasil

c) Indikator-Indikator Pengalaman Kerja

Foster dalam Sartika (2015), menyatakan ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja seorang pegawai, yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

3. Kinerja

a) Pengertian Kinerja

Koopmans (2014), mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan dari suatu organisasi. Selanjutnya menurut Robbins (2016), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Wibowo (2010), mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dalam melakukan pekerjaan hingga mencapai hasil yang diraih dari suatu pekerjaan.

Menurut beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keseluruhan dari hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

b) Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pekerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pekerja menurut Mathis dan Jackson (2006), yakni:

1. Kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, yang terdiri dari: bakat, minat, dan faktor kepribadian.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, yang terdiri dari: Motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas.
3. Dukungan organisasional, yang terdiri dari: pelatihan dan pengembangan, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

Gibson dalam Umam (2010), menyatakan ada tiga perangkat variabel yang memengaruhi kinerja atau prestasi kerja seseorang, yaitu:

a. Variabel individual, terdiri dari :

1) Kemampuan dan keterampilan

Kondisi mental dan fisik seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan.

2) Latar belakang

Kondisi pada masa lalu yang memengaruhi karakteristik dan sikap mental seseorang, biasanya dipengaruhi oleh faktor keturunan serta pengalaman pada masa lalu.

3) Demografis

Kondisi kependudukan yang berlaku pada individu atau pekerja, di mana lingkungan sekitarnya akan membentuk pola tingkah laku individu tersebut berdasarkan adat atau norma sosial yang berlaku.

b. Variabel organisasional, terdiri dari:

1) Sumber daya

Sekumpulan potensi atau kemampuan organisasi yang dapat diukur dan dinilai, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia.

2) Kepemimpinan

Suatu seni mengoordinasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam memotivasi pihak lain untuk meraih tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

3) Imbalan

Balas jasa yang diterima oleh pekerja atau usaha yang telah dilakukan di dalam proses aktivitas organisasi dalam jangka waktu tertentu secara intrinsik maupun ekstrinsik.

4) Struktur

Hubungan wewenang dan tanggung jawab antar individu di dalam organisasi, dengan karakteristik tertentu dan kebutuhan organisasi.

5) Desain pekerjaan

Job Description yang diberikan kepada pekerja, apakah pekerja dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description*.

c. Variabel psikologis, terdiri dari:

1) Persepsi

Suatu proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya.

2) Sikap

Kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain.

3) Kepribadian

Pola perilaku dan proses mental yang unik, mencirikan seseorang.

4) Belajar

Proses yang dijalani seseorang dari tahap tidak tahu menjadi tahu dan memahami akan sesuatu terutama yang berhubungan dengan organisasi dan pekerjaan.

c) Indikator-Indikator Kinerja

Pristiningsih (2015), mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang bergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Perencanaan kegiatan

Menurut Koopmans et al. (2014), faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penilaian kinerja meliputi :

1. Kinerja tugas

Mengacu pada kemampuan seorang pekerja melakukan tugas-tugas pekerjaan yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.

2. Kinerja kontekstual

Mengacu pada perilaku pekerja yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis di mana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, dan mau menerima dan belajar dari orang lain.

3. Perilaku kerja kontraproduktif

Mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

4. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Lengkong, Victor P.K Lengkong, Rita N. Taroreh (2019)	Variabel : - Keterampilan - Lingkungan kerja - Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh negative terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
2.	Sonang Sitohang (2009)	Variabel : - Kualitas SDM - Kinerja	Regresi Linear berganda dan uji normalitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja
3.	Aferiaman Telaumbanua (2019)	Variabel - Kualitas SDM - Kinerja	Regresi logistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4.	Raymond, Wung ow, Octavianus dan Adolfina (2018)	Variabel - Pengalaman kerja - Pelatihan kerja - Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
5.	Riyadi, Bagus Aries (2015)	Variabel - Pengalaman kerja - Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
6	Enik Rahayu dan Henry Yuliamir (2020)	Variabel - Kualitas SDM - Kepuasan kerja - Lingkungan kerja - Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan kualitas SDM tidak berpengaruh
7	Sartika	Variabel - Kompetensi - Disiplin kerja - Pengalaman kerja - Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

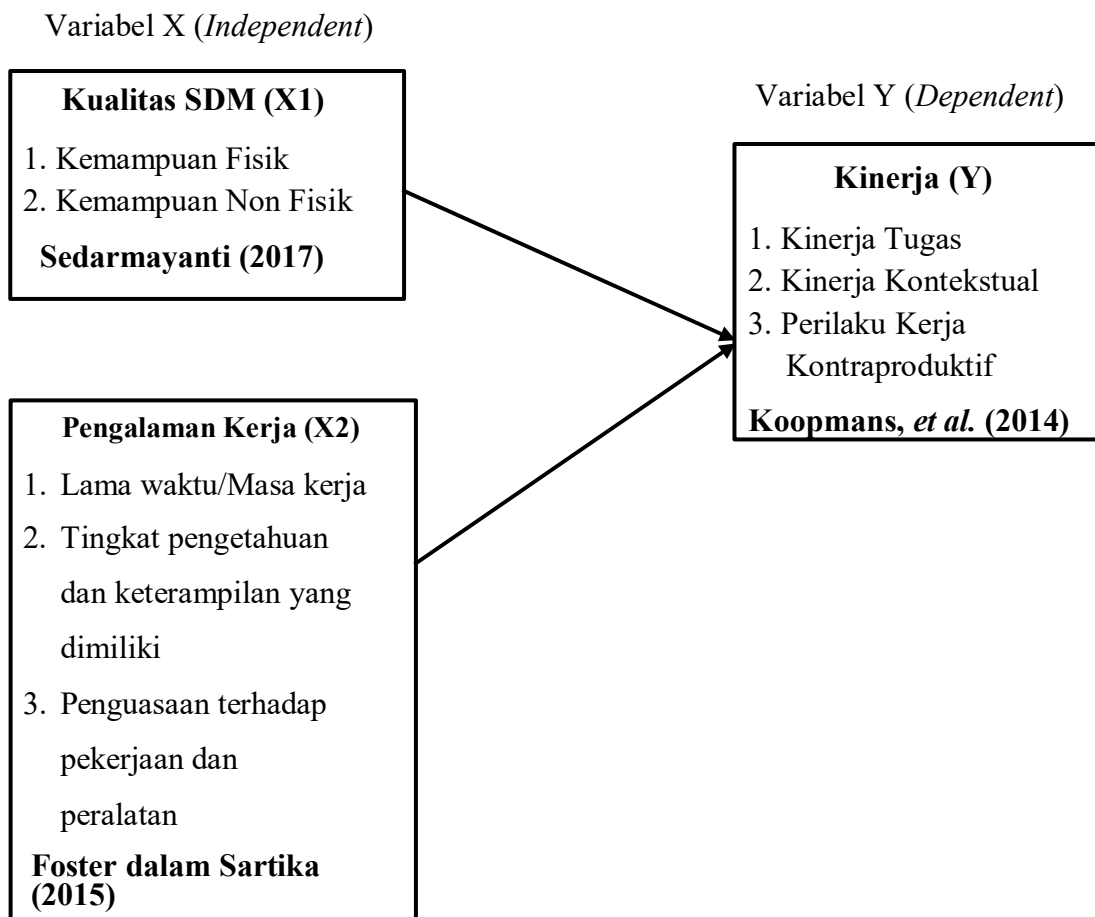
Sumber: Data diolah Peneliti 2021

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2013). Variabel independen dalam penelitian ini berupa kualitas SDM (X1) dan pengalaman kerja (X2), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

Telaumbanua (2019), berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting baik dalam skala mikro (organisasi) maupun dalam skala makro (negara). Pada setiap organisasi, besar atau kecil, bertaraf internasional, regional ataupun domestik, kunci keberhasilan utama bagi organisasi tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang mengendalikan dan menjalankannya. Selanjutnya Foster (2001), mengatakan pengalaman kerja adalah sebagai suatu

ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Kemudian Koopmans (2014), mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan dari suatu organisasi. Berikut adalah gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



GAMBAR 2.1 KERANGKA PEMIKIRAN

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah kualitas SDM dan pengalaman kerja diduga berpengaruh

terhadap kinerja pada pengrajin batu bata di Kecamatan Bangunrejo, Kabupaten Lampung Tengah hipotesis ini adalah :

H₁ : Kualitas SDM diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pengrajin batu bata di Kecamatan Bangunrejo, Kabupaten Lampung Tengah

H₂ : Pengalaman kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pengrajin batu bata di Kecamatan Bangunrejo, Kabupaten Lampung Tengah

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010).

3.2 Objek Penelitian

Objek yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pengrajin batu bata di Kecamatan Bangunrejo, Kabupaten Lampung Tengah.

3.3 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun penjelasan dari data primer dan sekunder adalah:

1. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah kuesioner kepada responden tentang pengaruh kualitas SDM dan pengalaman kerja terhadap kinerja pengrajin batu bata di Kecamatan Bangunrejo, Kabupaten Lampung Tengah

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak dari responden atau sumber data secara langsung melainkan dari pihak atau media lain dan sudah diolah. Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki oleh organisasi seperti

universitas, lembaga pendidikan, lembaga survey. Selain itu data sekunder juga dapat diperoleh dari literatur-literatur, berupa buku, media cetak serta elektronik, internet dan lain-lain.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah semua industri kecil dan menengah di Kecamatan Bangunrejo, Kabupaten Lampung Tengah. Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan populasi sebagai data penelitian yang berjumlah 190 IKM batu bata dengan jumlah populasi sebanyak 724 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2012), menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka penelitian ini menggunakan sampel sebagaimana dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2006). Berikut rumus menghitung sampel penelitian menggunakan rumus Slovin.

Rumus: $n = N / (1 + N.e^2)$

$$n = 724 / (1 + 724. (0,1)^2)$$

$$n = 724 / (8,24)$$

$$n = 88 \text{ orang}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (10%)

Menurut rumus Slovin diatas maka sampel yang diambil dari penelitian ini adalah sebanyak 88 orang, selanjutnya teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan non *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana sampel dipilih

dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Sedangkan menurut para ahli *purposive sampling* (juga dikenal sebagai *judgement, selective atau subjective sampling*) adalah teknik pengambilan sampel di mana peneliti mengandalkan penilaiannya sendiri ketika memilih anggota populasi untuk berpartisipasi dalam penelitian. *Purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel non probabilitas dan ini terjadi ketika elemen yang dipilih untuk sampel dipilih berdasarkan penilaian peneliti. Para peneliti sering percaya bahwa mereka dapat memperoleh sampel yang representatif dengan menggunakan penilaian yang tepat, yang akan menghemat waktu dan uang. Kriteria sampel atau responden yang dipilih adalah pengrajin batu bata di Kecamatan Bangunrejo, Kabupaten Lampung Tengah.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah persepsi tentang kualitas SDM dan pengalaman kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Sugiyono (2010), menyatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert.

Suharsimi Arikunto (2010), menyatakan skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini mengacu pada Skala Likert (*Likert Scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 kategori jawaban, yang masing-masing jawaban diberi *score* atau bobot yaitu banyaknya *score* antara 1 sampai 5, dengan rincian:

- 1) Jawaban SS sangat setuju diberi *score* 5.
- 2) Jawaban S setuju diberi *score* 4.
- 3) Jawaban N netral diberi *score* 3.
- 4) Jawaban TS tidak setuju diberi *score* 2.
- 5) Jawaban STS sangat tidak setuju diberi *score* 1

2. Studi pustaka

Menurut Sugiyono (2010), studi pustaka yaitu dengan mengadakan penelusuran terhadap buku-buku, jurnal, dan hasil penelitian yang relevan. Buku yang digunakan dalam penelitian ini seperti buku perilaku organisasi, buku manajemen sumber daya manusia, buku metodologi penelitian.

3.6 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan regresi berganda. Kegiatan dalam analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*Mean*). Dalam penelitian ini, pembahasan mengenai analisis statistik deskriptif dilakukan untuk data yang telah valid dan reliabel. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan pengaruh antara kualitas SDM dan pengalaman kerja (variabel dependen) dengan pengaruh kinerja (independen). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pengrajin batu bata di Kecamatan Bangunrejo, Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2021.

3.7 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja (Y).

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen (variabel bebas) yaitu variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2010). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kualitas SDM (X_1) dan pengalaman kerja (X_2). Berikut adalah tabel definisi operasional dalam penelitian ini.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kualitas SDM (X1)	Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. (Sedarmayanti 2017)	1. Kemampuan Fisik 2. Kemampuan non Fisik (Sedarmayanti 2017)	Likert
Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. (Foster dalam Sartika, 2015)	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan 3. Keterampilan (Foster, 2001)	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan dari suatu organisasi. (Koopmans, et al 2014)	1. Kinerja Tugas 2. Kinerja Kontekstual 3. Perilaku kerja Kontraproduktif (Koopmans, et al 2014)	Likert

Sumber : diolah Peneliti 2021

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dengan menggunakan beberapa uji dibawah ini:

1. Uji Validitas

Ghozali (2013), menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS.

Kaiser Meyer Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor. Bila KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai faktor *loading* $\geq 0,5$. Jika terdapat nilai faktor *loading* $< 0,5$ maka harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai yang kurang dari 0,5 atau terjadi *cross loading*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) $>0,60$ begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2013).

Uji reliabilitas, skala yang digunakan menggunakan skala Alpha Cronbach dengan ukuran sebagai berikut:

- 1) Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel.
- 2) Nilai Alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40 berarti sedikit reliabel.
- 3) Nilai Alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel.

4) Nilai Alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel.

5) Nilai Alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel.

Sedangkan validitas dapat diukur dengan cara bila korelasi (*corrected item total*) setiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.

3. Uji Normalitas Data

Ghozali (2013), menyatakan uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Analisis grafik yang digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan grafik *histrogram* dan *probabillity plot*. Menurut Ghozali (2011), grafik histogram digunakan untuk membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Kemudian *probabillity plot* digunakan untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

4. Regresi Linier Berganda

Regresi adalah garis penduga yang berfungsi menduga kejadian yang terjadi pada populasi. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kualitas SDM dan pengalaman kerja (variabel dependen) dengan pengaruh kinerja (Independen). Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = \alpha + B1X1 + B2X2 + e$$

Keterangan :

- Y** : Kinerja
A : Konstanta
X1 : Kualitas SDM
X2 : Pengalaman Kerja
B1 dan B2 : Koefisien Regresi
e : *Standart error*

Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya, berdasarkan data tersebut peneliti harus dapat menemukan persamaan regresi melalui perhitungan.

5. Uji hipotesis

Digunakan secara parsial maupun bersama-sama, sebagaimana berikut:

a. Uji *t* (*t-test*)

Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain ialah sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kualitas SDM (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pengrajin batu bata di Kecamatan Bangunrejo, Lampung Tengah yang berarti semakin baik kualitas SDM maka akan meningkatkan kinerja Pengrajin Batu Bata, maka dapat disimpulkan H1 **Diterima**.
2. Dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pengrajin batu bata di Kecamatan Bangunrejo, Lampung Tengah yang berarti semakin baik pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja Pengrajin Batu Bata, maka dapat disimpulkan H2 **Diterima**.

5.2 Saran

Saran-saran yang dapat peneliti berikan setelah melakukan penelitian dan telah mendapat hasil, peneliti merasa perlu memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya perlu diperhatikan dan diminimalkan masalah pada nilai rata-rata terkecil dalam hasil penelitian ini yaitu pada variabel kualitas SDM, responden berpendapat bahwa “Saya Jarang tidak bekerja karena sakit”, dalam menangani hal ini sebaiknya pengrajin bisa tetap menjaga kesehatan dengan cara menjaga pola makanan sehat, berolahraga dan menggunakan masker serta sarung tangan

saat bekerja untuk menghindari debu dan hal lainnya yang menyebabkan munculnya penyakit. Dan perlu dukungan dari pihak-pihak terkait seperti pemerintah untuk memerhatikan kualitas kesehatan para pengrajin melalui sosialisasi dan pengobatan gratis.

2. Sebaiknya perlu diperhatikan dan diminimalkan masalah pada nilai rata-rata terkecil dalam hasil penelitian ini yaitu pada variabel pengalaman kerja adalah responden berpendapat bahwa “Selama bekerja saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan”, sebaiknya para pengrajin batu bata harus lebih fokus dan teliti kembali saat bekerja dan perlu adanya Standar Operasi Prosedur yang baik untuk menghindari kesalahan yang berulang dan meminimalisasi kegagalan produksi serta perlu adanya dukungan dari pemerintah dan para pengusaha batu bata untuk meningkatkan produksi
3. Untuk nilai rata-rata nilai terkecil variabel kinerja adalah “saya membuat masalah menjadi lebih besar di tempat kerja”, sebaiknya pengrajin batu bata segera menyelesaikan jika terjadi masalah supaya tidak mejadi lebih besar di tempat kerja dan akan berdampak pada kinerja pengrajin batu bata.
4. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat memperluas objek penelitian dan menggabungkan atau memvariasikan variabel yang ada dengan variabel yang relevan sesuai kebutuhan Pengrajin dan Industri kecil batu bata.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Djauzak, Ahmadi. Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa ,Jakarta: Balai Pustaka, 2004
- Eli Nur Viviani, Mufidah Eva, Febriyani Vita (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja UMKM Mebel Di Kelurahan Se bani Kota Pasuruan.Universitas Merdeka Pasuruan.Jawa Barat
- Foster, Bill. (2001). Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan, PPM Kansius, Jakarta
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T.H.. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harbani, Pasolong.2013.Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Kasmiruddin, 2005. Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Bersaing dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Pasar Tenaga Kerja di Kalimantan Timur, Tesis, Program Pascasarjana S3, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Buuren, S. van, Beek, A.J. van der, Vet, H.C.W. 2014. *Impriving the Individual Work Performance Questionnaire Using Rasch Analysis*. Journal of Applied Measurement. Vol. 15(2), 160175.
- Larassaty, A. L. (2016) ‘Kontribusi Sumber Daya Manusia Di Bidang Industri Kreatif Untuk Meningkatkan Kinerja Pariwisata (Studi Kasus Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Pasuruan)’, Journal Ekonomi dan Bisnis dan Call Paper, pp. 95–113.
- Lengkong, Febrio, P.K, Viktor, Lengkong, N, Rita, Taroreh (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). Minahasa selatan

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S.Tb., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mangkunegara, A.A. A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- M., Manullang, M., 2008, *Manajemen Personalialia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Maryono, 2016. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Komunikasi dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Induk Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat*. Tugas Akhir Program Magister. Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Jakarta
- Mathis, R.L.& J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE – Jogjakarta
- Matutina, Domi C. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Maskhufatuz, Hana, Zahro, Suyadi Bambang dan Djaja Sutrisno. (2018). *PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN CURAHAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi)*, Universitas Jember
- Ndraha, Taliziduhu, 2012, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurfaela, Lela, 2020. *Peran Industri Kecil Batu Bata Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Pendapatan Rumah Tangga Di Desa Bontonyeleng Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba*, Universitas Muhammadiyah Makasar
- Pristiningsih, S. (2015) ‘Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi’, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 15(2), pp. 261–266.
- Rachmawati, F. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TRIAS SENTOSA, KRIAN Sidoarjo*.

- Rahayu, Enik dan Yuliamir, Hendry. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Semarang
- Rezeki, Fajar, Ananda, Junaidi, Lubis, Yusniar dan Syaifuddin. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero), Sumatera Utara
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sartika, Ambriarni. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu, Universitas Tadulako
- Schuller S. Randal, Jackson E. Siusan. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21. Edisi Keenam (terjemahan)*. Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sitohang Sonang. (2009). *PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PENGRAJIN SENTRA INDUSTRI KECIL TENUN IKAT*, Surabaya
- Subandi, 2019. *Ekonomi Pembangunan, Volume 4*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyatno, Danang Endarto, *Mengakaji Ilmu Geografi 1. Untuk kelas X SMA dan MA*, Solo: Platinum, PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri 2015.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susilowati, Y. and Hutagaol (2013) 'Pengaruh aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi di industri Otomotif di indonesia', *Journal Managemen Teknologi*, 12(1), pp.
- Syaiful, Makmur, 2002. *Manajemen Kinerja*. Airlangga, Jakarta.
- Sutrisno E. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Telaumbanua, Aferiaman (2019), Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Nias Utara, STIE PEMNAS.

Wirawan, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia.PT Rajagrafindo Persada,Jakarta

Wardana, Alfin Eka. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Central Santosa Finance (BCA GROUP) Cabang Mojokerto. Skripsi. Gresik: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik.

Riyadi, Bagus Aries. 2015. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Emas Semar Nganjuk. Jurnal Equilibrium. Volume 3 No.1

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

www.bps.go.id (Diakses :20 Juni 2021). Permenperin 64/MIND/PER/7/2016,(Diakses :20 Juni 2021)

<https://web.Lampungengahkab.go.id/>. (Diakses :20 Juni 2021)