



Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar

Dicky Zulkarnain Rona Gah ¹, Andi Hendra Syam²

^{1,2} Manajemen, STIM LPI Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan memakai data primer sebagai acuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, yaitu sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang terdiri dari 15 pernyataan dari jumlah keseluruhan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis secara uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara uji simultan (uji f) terdapat probabilitas sig sebesar 0,000. Nilai sig < 0.05 (0,000 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak H1 diterima, jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan. Secara parsial (uji t) terdapat pengaruh nilai thitung (3.875) > dari ttabel(1.296) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima.

Kata Kunci : *Pengalaman, Kemampuan, Kinerja*

 Corresponding author :

Email Address : andihendrasyam@gmail.com

Received 12, Agustus 2021, Accepted 15, December 2021, Published 24, December 2021"

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan atau instansi diharuskan untuk tetap meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang baik dalam bekerja. Pegawai atau Karyawan adalah faktor yang perlu diperhatikan dalam suatu instansi karena mereka adalah faktor utama keberhasilan perusahaan di era sekarang maupun di era yang akan datang dan merupakan aset dalam instansi untuk membuat instansi tersebut maju dan bertahan dalam berkembangnya perusahaan. (Rachmawati, 2016)

Usaha yang dapat dilakukan untuk menjalankan kehidupan, setiap tenaga kerja baik pengusaha, pegawai, karyawan, ataupun buruh yang bekerja pada bagian jasa, industri, pertanian, dan perusahaan pasti mempunyai haluan yang harus didapatkan demi kesejahteraan dalam menjalani hidup. Untuk mendapatkan sasaran-sasaran dibutuhkan sebaris kegiatan yang dikenal sebagai sistem manajemen yang mencakup dari langkah-langkah : perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Saat mencapai daya produksi yang tinggi aspek manusia merupakan faktor yang begitu penting sebab sukses tidaknya suatu usaha, kebanyakan ditentukan oleh tingkah laku manusia yang menjalankan atau memegang pekerjaan. Menimbang begitu besarnya tugas dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam tindakan usaha perusahaan atau instansi, untuk itu diperlukan kemampuan kerja dan pengalaman kerja kemudian dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

Pengalaman kerja bertautan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan olehnya. Pengalaman kerja bukan hanya mengawasi dari keterampilan, keahlian, dan kecakapan yang dimiliki saja, namun pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang sudah bekerja atau rentang waktu bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh akan semakin cakap dia dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk dapat mengukur tingkat pengalaman yang ada bisa melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang sudah dikuasai oleh pegawai. Dengan memiliki pengalaman yang memadai maka kemampuan keterampilan semakin bertambah. Dengan memiliki pengalaman kerja, maka kinerja pegawai dapat meningkat. Pengalaman kerja seseorang biasanya lebih dipandang daripada tingkat pendidikan yang tinggi. Ada pepatah yang

mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik dari pada guru. Pengalam kerja adalah modal awal seseorang untuk memasuki bidang pekerjaan tertentu (Sastrohadiwiryo,2005).

Selain pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna (Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu, 2013). Agar prestasi karyawan berkembang, karyawan perlu memperdalam kemampuan yang pertama kemampuan teknis yaitu pemahaman terhadap peralatan kerja dan kemampuan konseptual yaitu memahami kebijakan perusahaan dan kemampuan sosial yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan teman kerja tanpa konflik.

Sebagaimana yang sudah diketahui bahwa kinerja pegawai sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu instansi. Kinerja pegawai yang baik akan mengikuti hasil yang baik pula pada perkembangan bisnis perusahaan/instansi. Akan tetapi, kinerja pegawai yang buruk juga akan berdampak buruk pada keberhasilan instansi. Hasil dari kinerja pegawai bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan atau instansi.

Sebetulnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mengartikan sebuah kinerja, diantaranya adalah Kinerja Karyawan (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat kesuksesan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja adalah prestasi yang didapatkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Henry Simamora (1995:327) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat terhadap para karyawan untuk mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Rivai (dalam Muhammad Sandy,2015:12) memberikan definisi bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil atau tingkat kesuksesan seseorang secara menyeluruh selama masa tertentu dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan disetujui bersama.

Balai Latihan Masyarakat Makassar merupakan Unit Pelaksanaan Teknis Pusat yang bertanggung jawab kepada Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan

Informasi (Balilatfo), Kemendesa PDTT. Balai Latihan Masyarakat Makassar pada awal terbentuk menggunakan nama Balai Latihan Transmigrasi Sulawesi Selatan dibawah naungan Kantor Wilayah Departemen Transmigrasi Dan Pemukiman Perambahan Hutan Prov.Sulawesi Selatan tupoksinya melaksanakan pelatihan ketrasmigrasian di wilayah Prov. Sulawesi Selatan.

2. Kajian Literatur

Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang cara suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984:15).

Pengalaman kerja merupakan ukuran mengenai lama waktu atau masa kerja yang telah dilaksanakan seseorang dalam memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Ranupandojo dkk, 1984:71)

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dipahami seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980:82)

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya

Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1) Gerakannya bagus dan lancar

Setiap karyawan yang memiliki berpengalaman akan melakukan gerakan yang bagus dalam bekerja tanpa disertai dengan perasaan ragu.

2) Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Itu berarti tanda-tanda seperti akan terjadinya kecelakaan kerja.

- 4) Dapat mengira akan munculnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang memiliki pengalaman dapat mengira akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dan pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan. (Asri, 1986: 131)

Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja pegawai, beberapa faktor lain mungkin berdampak dalam kondisi-kondisi tertentu, akan tetapi tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri pegawai potensial, beberapa faktor tersebut antara lain :

- 1) Latar belakang pribadi , mencakup pendidikan, kursus latihan, bekerja. Untuk memperlihatkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau keahlian seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan. (Handoko, 1984 : 24)

Hal yang dapat digunakan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, 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 melaksanakan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan, sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. (Foster, 2001 : 43)

Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins,1998). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Istilah kemampuan kerja atau kinerja merupakan pengalih bahasaan dari kata "Performance". Menurut Bernardin dan Russel (dalam Ruky : 2002)

- 1) Definisi performancee adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
- 2) Kemampuan menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka kepada organisasi.
- 3) Jadi, kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:94)

Seluruh seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang.

Faktor Penilaian Kemampuan Kerja

Menurut Richard William (dalam Wungu, 2003:48) menunjukkan adanya sembilan kriteria faktor penilaian kemampuan kerja karyawan, yaitu :

- 1) *Reliable*, harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif.
- 2) *Content valid*, secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
- 3) *Defined specific*, meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
- 4) *Independent*, perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
- 5) *Non-overlapping*, tidak ada tumpang tindih antar kriteria.

- 6) *Comprehensive*, perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus dikeluarkan.
- 7) *Accessible*, kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif
- 8) *Compatible*, kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
- 9) *Up to date*, sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menilik kemungkinan adanya perubahan organisasi.

Kemampuan kerja dihasilkan oleh adanya 3 (tiga) hal, yaitu :

- a) Kemampuan (*ability*) dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*).
- b) Kemampuan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perform*)
- c) Kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perform*)

Kemampuan kerja sebagai hasil kerja (*output*) yang berasal dari adanya perilaku kerja serta lingkungan kerja tertentu yang kondusif. Dalam menentukan faktor penilaian individu karyawan, maka lingkungan kerja sebagai kesempatan untuk berprestasi yang dapat dipengaruhi oleh adanya peralatan kerja, bahan, lingkungan fisik kerja, perilaku kerja pegawai yang lain, pola kepemimpinan, kebijakan organisasi, informasi serta penghasilan secara keseluruhan akan dianggap konstan karena bersifat pemberian, berasal dari luar karyawan dan bukan merupakan perilaku karyawan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Ainsworth, Smith dan Millership kinerja adalah sebuah hasil akhir. Kinerja merupakan titik akhir orang, sumber daya dan lingkungan tertentu yang digabungkan secara bersama-sama dengan menghendaki untuk melahirkan hal-hal tertentu, apakah produknya dan jasanya terlihat secara langsung atau tidak. Sejauh ini interaksinya memberikan hasil dalam jenjang dan mutu yang diinginkan, pada tingkatan biaya yang disetujui, kinerja akan dinilai maksimal baik, atau mungkin luar biasa. Namun, apabila hasil itu mengecewakan, mau bagaimanapun alasannya, kinerja akan dinilai jelek atau bahkan menurun.

Kinerja menurut Aiguinis (2014) adalah tentang tindakan atau apa pun yang dilaksanakan oleh pegawai, bukan mengenai apa yang dibuat atau dihasilkan dari pekerjaan mereka. Kemudian, Aiguinis mendeskripsikan mengenai tindakan pegawai yaitu seorang pegawai bekerja untuk orang lain di luar atau di dalam dengan tujuan akan memajukan daya guna pegawai. Berbagai macam informasi dan sumber daya, memajukan ikatan kerja yang efektif, mendirikan konsensus, mengendalikan masalah secara konstruktif. Kesuksesan dalam

menjalankan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kinerja. Kaitannya dengan kesuksesan organisasi, variabel kinerja harus mendapatkan perhatian dari pengelola organisasi untuk memiliki hasil yang maksimal. Definisi kinerja di atas memprioritaskan bahwa kinerja merupakan tindakan kerja apa saja yang dikerjakan karyawan.

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja memfokuskan untuk memaknai tanggung jawab pekerjaan pada sebuah aktivitas sehari-hari pegawai. Tanggung jawab pekerjaan dipastikan atas dasar analisis pekerjaan yang merata. Penilaian kinerja sebaiknya membantu pegawai mengartikan tanggung jawab pekerjaan tersebut, tujuan kerja yang disangkut pautkan dengan tanggung jawab, dan kedudukan dimana tujuan tersebut tercapai. Menurut Snell dan Bohlander (2010: 362) penilaian kinerja bertujuan *administratif dan pengembangan*. Organisasi biasanya memakai penilaian kinerja dalam dua peran yang mempunyai potensi konflik, yaitu *Pertama*, penggunaan administrasi untuk menilai kinerja dalam menyerahkan dokumentasi keputusan-keputusan administratif terhadap karyawan, dalam memutuskan promosi jabatan karyawan, memutuskan mutasi dan tugas. *Kedua*, penggunaan pengembangan, penggunaan peran ini memfokuskan dalam pengembangan individu.

Penilaian kinerja karyawan didapatkan dari kinerja masa lalu karyawan, yang bertujuan :

- 1) Sebagai dasar atau pegangan dalam tujuan pemberian penghargaan.
- 2) Sebagai dasar untuk promosi, mutasi, PHK, dan sebagainya.
- 3) Mengidentifikasi potensi karyawan yang berkinerja tinggi.
- 4) Validasi prosedur seleksi.
- 5) Evaluasi program pelatihan sebelumnya.

Dasar penilaian kinerja untuk mengembangkan kinerja karyawan masa depan bertujuan :

- 1) Membantu pertumbuhan dan perbaikan kerja.
- 2) Mengidentifikasi pelatihan dan kesempatan untuk pengembangan.
- 3) Memajukan cara-cara untuk mengatasi rintangan dan hambatan kinerja.
- 4) Menentukan persetujuan antara atasan dengan karyawan mengenai harapan dan keinginannya.

Mathis dan Jackson (2006: 26) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaan tersebut.

- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan.
Dukungan organisasi.

3. Metode Penelitian

Metode analisis yang dipakai untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian yang dilaksanakan pada Balai Latihan Masyarakat Makassar ini adalah metode rumus regresi linear berganda. Metode analisis berisi pengujian – pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang didapatkan kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS.

4. Hasil dan Pembahasan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.379	2.315		2.755	.008
PENGALAMAN KERJA	.425	.110	.431	3.875	.000
KEMAMPUAN KERJA	.254	.086	.330	2.966	.004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: pengolahan data SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 6.379 + 0.425X_1 + 0.254X_2$$

Model tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 6.379 artinya apabila variabel bebas Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Kerja adalah konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan adalah bernilai sebesar 6.379 satuan.
- b. Pengalaman Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.425. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Pengalaman Kerja (X1) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja

Karyawan (Y). Artinya semakin tinggi nilai Pengalaman Kerja maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan.

- c. Kemampuan Kerja(X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0.254. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Kemampuan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Jadi variabel bebas yang terdiri dari Pengalaman kerja, dan Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian deskriptif ini memperlihatkan bahwa variabel Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Transmigrasi Makassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian Variabel terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang masuk dalam kategori Kuat dengan jumlah 40.7%`.

Pengaruh Simultan (Uji f)

Pengalaman kerja (X2), dan Kemampuan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dengan nilai F_{hitung} sebesar 19.549 dengan signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima.

Dengan demikian pada hasil tersebut dapat diambil kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel yaitu Pengalaman kerja (X1), dan Kemampuan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar adalah terbukti kebenarannya. Maka dari itu variabel Pengalaman kerja, dan Kemampuan Kerja harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan lebih Baik lagi

Hal ini juga di dukung dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Fahmi Abdul Latif yang meneliti mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Rayon Medan Selatan. menyimpulkan bahwa Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya pengalaman kerja yang baik akan menciptakan kinerja yang baik pula. Pada penelitian tersebut dapat dilihat baga sebagian

besar pengalaman kerja yang terdapat pada karyawan, maka akan mempengaruhi kinerja untuk setiap karyawan.

Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yuliana BR Berutu yang meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laot Bangko Kec.Penanggalan Kota Subulussalam yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara Pengalaman (X_1) terhadap kinerja karyawan PT. Laot Bangko Kec.Penanggalan Kota Subulussalam.

Pengaruh Parsial (Uji t)

Hasil penelitian membuktikan Pengalaman kerja (X_1), dan Kemampuan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05.

Pengalaman kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai uji t dimana nilai signifikan variabel Pengalaman kerja (X_1) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya bahwa variabel bebas Pengalaman kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Kemampuan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dihasilkan dengan nilai uji t dimana nilai signifikan variabel Kemampuan Kerja (X_2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,004. Artinya bahwa variabel bebas Kemampuan Kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Hal ini juga di dukung dengan penelitian sebelumnya oleh Andilo Sinaga yang meneliti tentang Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta, yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan Dan Saran

Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. Hal ini dapat dilihat pada tabel 5.13 yang menjelaskan bahwa variabel bebas variabel Pengalaman Kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y). Kemampuan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kaeyawan yaitu dengan didapatkan nilai thitung untuk variabel Kemampuan Kerja (X_2) sebesar 2.966 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004. Oleh

karena itu nilai thitung (2.966) > dari ttabel (1.296) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima

Perlu dilakukan penelitian lanjutan, karena variabel dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan aspek yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini hanya memfokuskan pada Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menamvuh variabel seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja,dll. Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas lagi objek penelitiannya lebih dari satu perusahaan atau instansi agar hasilnya dapat dibandingkan antara satu perusahaan atau instansi lainnya.

Referensi :

- Aguinis, H. 2014. *Performance Management*. Harlow: Pearson Education Limited
- Arfan, Ikhsan dan Muhammad Ishak. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Salemba Empat
- Andilo Sinaga, 2019. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Asfihan, Akbar. 2021. "Kinerja Karyawan Adalah", <https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/>, Diakses pada 20 Mei 2021 pukul 10.30 WITA
- Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Ayu, Diah. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.2 No.1 hal. 1-7
- Ayu, Diah. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.2 No.1 hal. 1-7
- Bohlander, George dan Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning
- Dosenpendidikan.Com. 2014. "Uji Validitas-Pengertian Menurut Para Ahli,Jenis, Cara dan Kegunaan",<https://www.dosenpendidikan.co.id/uji-validitas/>, diakses pada 20 Mei 2021 pukul 12.26
- ahmi Abdul Latif. 2019. *Pengaruh Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Rayon Medan Selatan*
- Faizal, M. (2016). *Trik Praktis Ms Word untuk Menyusun Laporan Penelitian*. Mochappuccino Studio.

- Fauz, Achmad. 2010. "Kemampuan Kerja Karyawan", Jakarta, <https://skripsi-blogspot.com/2013/03/kemampuan-kerja-karyawan.html?m=1>, diakses pada 18 Mei 2021 pukul 11.00 WITA
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Frans Farlen. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. H. (1984). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2, cetakan ke 4. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi dalam Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku ke 2, Alih Bahasa: Sadeli dan Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Djambatan
- Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ranupandojo, Heidjrachman Husnan, Suad. 1984. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 1998. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, cetakan ke 2. Jakarta: Prenhallindo
- Ruky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Saputra, Komang Rakay Alit. (2019). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. Makassar.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, cetakan ke 3 : Desember, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, cetakan pertama, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga, cetakan pertama, Yogyakarta: STIE YKPN
- Snell, S., Bohlander, G.W and Morris, S. 2015. *Managing human resources*. Nelson Education
- Sudiro, Achmad. (2019). *Penilaian Kinerja : Performance Appraisal*. Universitas Brawijaya Press.
- Sugeng, mas. 2014. "Skripsi Manajemen–Pemasaran,Keuangan, SDM", <https://skripsi-blogspot.com/2011/02/pengertian-pengalaman-kerja.html?m=1>, diakses pada 18 Mei 2021 pukul 10.30 WITA
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Trijoko. 1980. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Yuliana BR Berutu. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko, Kec. Penanggalan Kota Subulussalam*
- Zainun, B. 1994. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara