

Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suriati ^{1✉} Syamsul Ridjal ² Ardiansyah Halim ³ Mursidah ⁴

^{1,2,3,4} STIEM Bongaya, Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik Random Sampling. Populasinya adalah seluruh karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar yang berjumlah 112 orang karyawan, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 88 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang positif dan signifikan. Ini berarti bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: *Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kinerja.*

Abstract

This study determines whether knowledge and work experience affect employee performance at BPR Hasamitra Makassar Head Office. Data collection uses primary data obtained from questionnaires using the Random Sampling technique. The population is all employees at BPR Hasamitra Makassar Head Office, totaling 112 employees, while the sample taken is 88 respondents. The questionnaire results have been tested for validity and reliability – methods of data analysis using multiple regression techniques. The results showed that the proposed hypothesis was accepted because it showed positive and significant hypothesis test results. This means that knowledge and work experience affect employee performance

Keywords: *Knowledge and Work Experience on Employee Performance.*

Copyright (c) 2021 Suriati, Syamsul Ridjal, Ardiansyah Halim, Mursidah

✉ Corresponding author :

Email Address : ratulangi199@gmail.com

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Salah satu aspek yang dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu

mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan mereka, namun tidak pada kenyataannya semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi atau perusahaan. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena perusahaan yang maju adalah perusahaan menampilkan kinerja yang baik

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Salah satu aspek yang dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan mereka, namun tidak pada kenyataannya semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi atau perusahaan. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena perusahaan yang maju adalah perusahaan menampilkan kinerja yang baik.

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu. Dalam kinerja perusahaan pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Menurut Fitriyani (2017:51) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki. Menurut Andika (2017:5) Kinerja karyawan yang baik dapat ditunjukkan oleh seberapa kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan baik dalam kualitas, waktu, dan jumlah yang ditargetkan sedangkan kesalahan yang pernah dilakukan terbilang kecil. Menurut Bintoro & Daryanto (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi pada tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi, apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja organisasi menjadi kurang baik pula.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka banyak faktor yang perlu diperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pengetahuan. Menurut Sutrisno (2014:207) pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks yang dominan yang sangat penting

dalam membentuk tindakan seseorang (*Overt behavior*). Dari penelitian terdahulu terbukti bahwa perilaku yang didasari pengetahuan akan lebih baik daripada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan, karena dengan adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan kinerja melalui penyelesaian setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Kemudian faktor selanjutnya itu adalah pengalaman kerja. Menurut Marwansyah (2014:135) berpendapat bahwa Pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengembangkan tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman sangat penting perannya dalam organisasi. Seseorang dengan pengalaman yang lebih banyak akan lebih baik penguasaan kompetensi manajerialnya di bandingkan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman.

BPR Hasamitra merupakan Bank Perkreditan Rakyat yang bergerak dalam bidang perbankan yang melayani tabungan, deposito dan kredit. BPR Hasamitra merupakan BPR terbesar di kota Makassar menyadari bahwa tercapainya tujuan perusahaan tergantung dari pengetahuan karyawan, pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dan kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya berdasarkan pra-penelitian yang telah dilakukan, BPR Hasamitra dihadapkan pada permasalahan yaitu rendahnya pelatihan yang dilakukan BPR Hasamitra terhadap karyawannya sehingga pengetahuan yang dimiliki karyawan rendah. Kemudian kurangnya pengalaman kerja karyawan sehingga masih terdapat karyawan yang belum menguasai bidang pekerjaannya. Serta dari segi tingkat pendidikan masih terdapat karyawan di BPR Hasamitra yang berkualifikasi D3 dan SMA (Komitmen.id, 29 Juni 2019) dapat juga dilihat melalui (<https://komitmen.id/ut-makassar-ajak-karyawan-bpr-hasamitra-tingkatkan-pendidikan-ke-jenjang-lebih-tinggi/>).

Pemilihan topik penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa BPR Hasamitra telah mendapatkan beberapa penghargaan seperti BPR terbaik ke-6 di Indonesia dengan predikat "Sangat Bagus" dan penghargaan ke-2 adalah karena 10 tahun berturut-turut menjadi BPR terbaik dengan predikat "Sangat Bagus". (Sindonews.com, 7 September 2019) atau melalui link berikut ini (<https://makassar.sindonews.com/berita/31174/3/hebat-hasamitra-kembali-menjadi-bank-perkreditan-rakyat-terbaik>). Kemudian untuk melihat bagaimana pengetahuan karyawan pada BPR Hasamitra dan apakah pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra dan untuk membandingkan hasil penelitian yang akan diperoleh dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

Menurut Fatah Syukur (2012:1) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi tercapai tujuan yang telah ditentukan. Adapun unsur dari manajemen sumber daya manusia yaitu manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari MSDM ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan

karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusia. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil dalam tercapai tujuan organisasi.

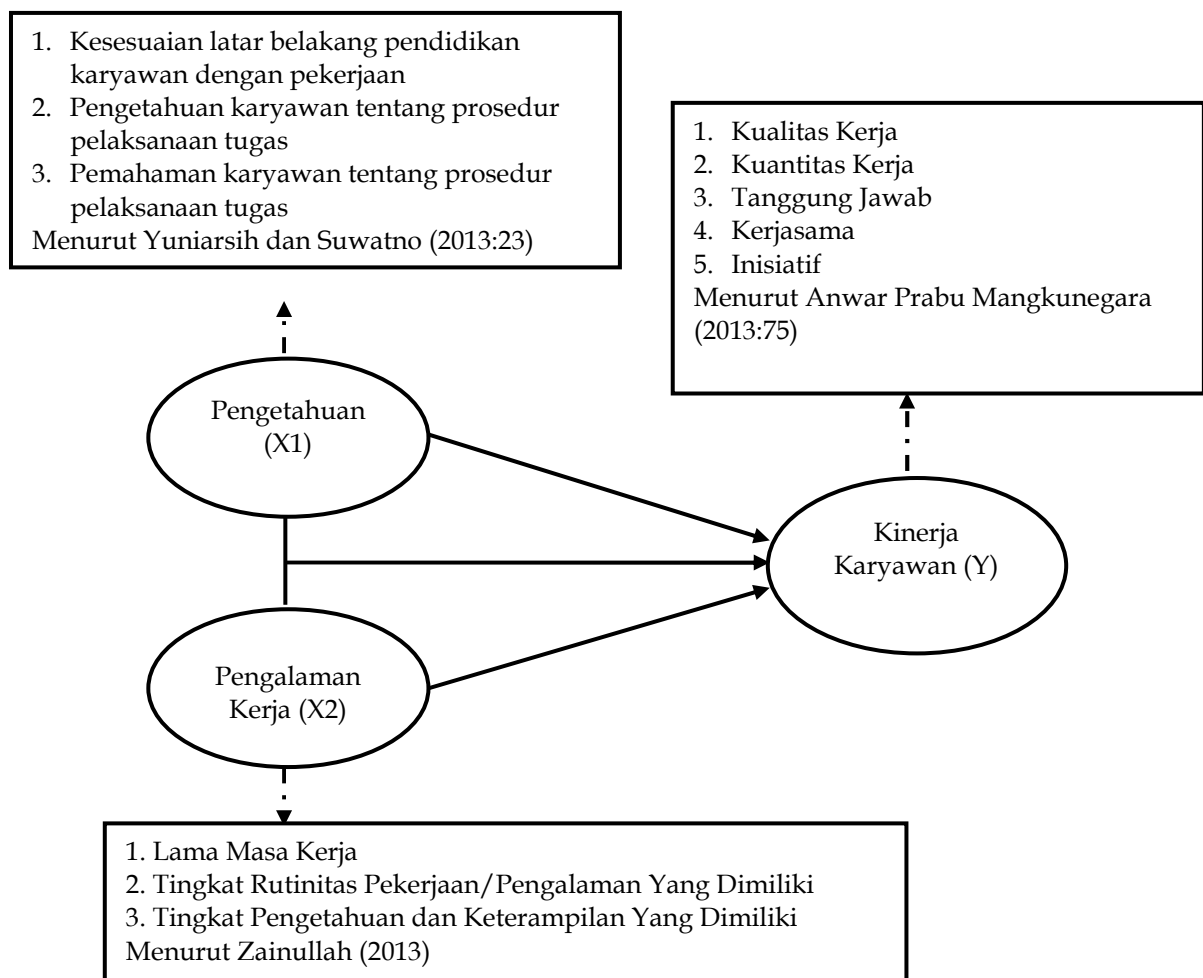
Setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas. Pengetahuan merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh manusia. Pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing manusia adalah sumber kekuatan dan keunggulan pada setiap perusahaan. Dengan pengetahuan maka karyawan akan mampu memahami pekerjaan yang seharusnya dikerjakan.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013) menyatakan bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Menurut Notoatmodjo (2014:79) pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Menurut Dale dalam Sudarmanto (2014:59) Pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:23) mengemukakan bahwa indikator pengetahuan, yaitu : Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan, Pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas, dan Pemahaman karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas.

Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Hasibuan (2014:109) mengemukakan bahwa pengalaman kerja yaitu lamanya pengalaman kerja karyawan bekerja dalam perusahaan. Menurut Sudarmanto (2014:55) pengalaman kerja merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman. Akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang menyatu dalam diri orang akan menjadikan seseorang memiliki kompetensi yang tidak disadari dalam dirinya, atau akan terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang. Marwansyah (2014:135) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengembang tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Menurut Zainullah (2013) mengemukakan bahwa indikator pengalaman kerja, yaitu : Lama masa kerja, Tingkat rutinitas pekerjaan/pengalaman yang dimiliki, dan Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut Anwar Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil capai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kinerja yang telah ditetapkan oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Sinambela (2015) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam menjalankan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat perlu, karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Selain itu, Menurut Anas (2013) kinerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya sebuah promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreatifitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar tergantung pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189) yaitu kemampuan dan keahlian, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi kerja dan Pengembangan karir. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, adalah Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerja sama, dan Inisiatif.



Gambar 1. Model Penelitian

H1 : Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar.

- H2** : Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar.
- H3** : Pengetahuan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar

METODOLOGI

Pendekatan Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan juga menggunakan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kuantitatif adalah metode-metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2013:35). Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh penulis sebagai dumping dari metode kuantitatif adalah pendekatan secara deskriptif, dimana dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan pengaruh variabel-variabel yang akan diteliti hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara restruktur, faktual, dan akurat.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar. Yang jumlahnya sebanyak 112 orang karyawan. Dengan rincian 53 karyawan cabang utama dan 59 karyawan kantor pusat non operasional (KPNO). Sedangkan penentuan sampel dilakukan dengan cara menggunakan rumus Slovin sehingga memperoleh sampel sebanyak 88 orang responden. Dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif yang di kuantitatifkan, yaitu data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada para responden dalam bentuk tertulis yang diberi skor dalam bentuk angka-angka dan digunakan untuk menganalisis hasil penelitian.

Statistik inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono 2012). Adapun alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah regresi linear berganda, ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengetahuan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan, sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Variabel X1

β_2 = Koefisien Regresi Variabel X2

X₁ = Variabel Pengetahuan

X₂ = Variabel Pengalaman Kerja

e = Standar error (tingkat kesalahan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas data untuk variabel pengetahuan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	Keterangan
Pengetahuan (X1)	X11	0,791	Valid
	X12	0,783	Valid
	X13	0,780	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X21	0,772	Valid
	X22	0,897	Valid
	X23	0,743	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,818	Valid
	Y2	0,814	Valid
	Y3	0,779	Valid
	Y4	0,821	Valid
	Y5	0,745	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua nilai pearson correlation (r hitung) yang dihasilkan oleh item-item pernyataan dalam variabel pengetahuan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar dari 0,30. Maka seluruh item dinyatakan valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel pengetahuan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan dapat diuji pada pengujian selanjutnya. Dengan menggunakan SPSS 22 hasil uji reliabilitas terhadap instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha (α) lebih besar dari 0,60. Berikut uji reliabilitas dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengetahuan (X1)	0,684	0,60	Reliabilitas
Pengalaman Kerja (X2)	0,727	0,60	Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,854	0,60	Reliabilitas

Berdasarkan tabel 2, nilai cronbach's alpha pada seluruh variabel dalam penelitian ini semua menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya dan suatu data dikatakan terdistribusi secara normal jika memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 dan suatu data dikatakan tidak terdistribusi secara normal jika memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,32110049
Most Extreme Differences	Absolute	,050
	Positive	,050
	Negative	-,044
Test Statistic		,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Hasil pengujian normalitas sebagaimana tampilan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0.200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal. Uji multikolinieritas bertujuan menentukan dalam suatu model regresi linier berganda terdapat korelasi antara variabel. Model regresi linier berganda yang baik adalah jika tidak mengalami multikolinieritas. Sedangkan Model regresi linier berganda yang kurang baik adalah jika mengalami multikolinieritas. Salah satu cara untuk menguji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance harus lebih besar dari 0,10 sedangkan untuk VIF nilainya harus kurang dari 10.00. Berikut tabel untuk hasil uji multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengetahuan (X1)	,712	1,404
	Pengalaman Kerja (X2)	,712	1,404

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel pengetahuan (X1) sebesar 0,712 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,404 kurang dari 10.00. Sedangkan bahwa nilai tolerance untuk variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,712 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,404 kurang dari 10.00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	,093
	Pengetahuan (X1)	,620
	Pengalaman Kerja (X2)	,213

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pengetahuan (X1) sebesar 0,620 lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikansi untuk variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,213 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel pengetahuan (X1) dan pengalaman kerja (X2) sehingga data dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

Analisis Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis suatu data dengan cara mendeskripsikan data atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran demografi responden dan deskripsi variabel dalam penelitian. Analisis dimaksud adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram batang, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi perhitungan persentase.

Tabel 6. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengetahuan (X1)	88	3,33	5,00	4,2098	,35820
Pengalaman Kerja (X2)	88	3,22	4,78	4,1715	,37061
Kinerja Karyawan (Y)	88	3,00	5,00	4,0635	,44779
Valid N (listwise)	88				

Tabel diatas menunjukkan jumlah data sampel sebanyak 88. Dari 88 sampel tersebut nilai minimum untuk variabel pengetahuan sebesar 3,33, pengalaman kerja sebesar 3,22 dan kinerja karyawan sebesar 3,00. Nilai maximum untuk variabel pengetahuan sebesar 5,00, pengalaman kerja sebesar 4,78 dan kinerja karyawan sebesar 5,00. Nilai mean untuk variabel pengetahuan sebesar 4,2098, pengalaman kerja sebesar 4,1715 dan kinerja karyawan sebesar 4,0635. Kemudian nilai standart deviation untuk variabel pengetahuan sebesar 0,35820, pengalaman kerja sebesar 0,37061 dan kinerja karyawan sebesar 0,44779. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi outliers pada data, karena nilai standart deviation kurang dari nilai mean.

Dalam rangka menguji pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan maka digunakan analisis regresi berganda. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-,029	,459	
	Pengetahuan (X1)	,478	,115	,382
	Pengalaman Kerja (X2)	,499	,111	,413

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 7, diperoleh suatu model persamaan regresi linier berganda, dimana nilai beta diambil dari Unstandardized Coefficients sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -0,029 + 0,478 X_1 + 0,499 X_2 + e$$

Hasil ini memberikan gambaran bahwa adanya hubungan yang positif dari variabel pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dijelaskan variabel pengetahuan memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,478 berarti bahwa apabila pengetahuan naik sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,478. variabel pengalaman kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,499 berarti bahwa apabila pengalaman kerja naik sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,499.

Konstanta sebesar -0,029 memberi pengertian jika pengetahuan dan pengalaman kerja konstan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja karyawan sebesar -0,029 satuan atau mengalami penurunan sebesar -0,029 %. Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya (independen) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya (dependen). Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 8 :

Tabel 8. Hasil uji-t (Parsial)
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-,062	,951
	Pengetahuan (X1)	4,149	,000
	Pengalaman Kerja (X2)	4,476	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t hitung untuk variabel pengetahuan sebesar 4,149 dengan nilai signifikasi 0,000 dan nilai t tabel sebesar 1,988 nilai tersebut diperoleh dari tingkat signifikan (A) 5% dan derajat kebebasan (Df) tertentu (Df = 88-2-1 = 85). oleh karena itu nilai t hitung untuk koefisien variabel pengetahuan sebesar 4,149 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,988 jadi dapat disimpulkan bahwa nilai t-Hitung > nilai t-Tabel maka hipotesis diterima atau terdapat pengaruh variabel pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada BPR hasamitra kantor pusat makassar. nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja sebesar 4,476 dengan nilai signifikasi 0,000 dan nilai t tabel sebesar 1,988 nilai tersebut diperoleh dari tingkat signifikan (A) 5% dan derajat kebebasan (Df) tertentu (Df = 88-2-1 = 85). oleh karena itu nilai t hitung untuk koefisien variabel pengalaman kerja sebesar 4,476 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,988 jadi dapat disimpulkan bahwa nilai t-Hitung > nilai t-Tabel maka hipotesis diterima atau terdapat pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada bpr hasamitra kantor pusat makassar.

Uji f (Simultan) digunakan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan pengetahuan dan pengalaman kerja secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 9. Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	40,151	,000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pengetahuan (X1)

Tabel 9 menunjukkan nilai f hitung adalah sebesar 40,151 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai f-tabel sebesar 3,10 nilai tersebut diperoleh dari tingkat signifikan (α) 5% dan derajat kebebasan (df) tertentu ($df = 88-2-1 = 85$). Oleh karena itu nilai f hitung sebesar 40,151 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,10 jadi dapat disimpulkan bahwa Nilai F-Hitung > nilai F-Tabel maka hipotesis diterima atau terdapat pengaruh variabel Pengetahuan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar.

Uji koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja kinerja karyawan Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R Square (R^2).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,697 ^a	,486	,474

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,474 atau 47,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa 47,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengetahuan dan pengalaman kerja. Sedangkan 52,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hipotesis pertama yang diajukan secara parsial yaitu (H_1) pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai t hitung sebesar 4,149 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,988 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk bidang tertentu. Setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas. Pengetahuan merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh karyawan. Pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan adalah sumber kekuatan dan keunggulan pada setiap perusahaan. Dengan pengetahuan maka karyawan akan mampu memahami pekerjaan yang seharusnya dikerjakan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Alias, & Serlin Serang (2018) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik terhadap bidang pekerjaannya akan dapat mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga akan berdampak kepada kinerjanya.

Hipotesis kedua yang diajukan secara parsial yaitu (H2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai t hitung sebesar 4,476 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,988 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H2 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja maka semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pengalaman kerja seseorang dapat ditentukan oleh rentang waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaannya. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan pada suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alias, & Serlin Serang (2018) yang menyatakan bahwa karyawan yang semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya maka akan memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja.

Hipotesis ketiga yang diajukan secara simultan yaitu (H3) pengetahuan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai f hitung sebesar 40,151 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,10 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H3 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar.

SIMPULAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial (uji- t), variabel independen, yaitu pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar maka dinyatakan hipotesis pertama diterima. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar maka dinyatakan hipotesis kedua diterima. Secara simultan (uji- f), ternyata hasil penelitian membuktikan variabel independen, yaitu pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar maka dinyatakan hipotesis ketiga diterima. Dalam Penelitian ini kami menyarankan

agar manajemen sumber daya manusia hendaknya dijalankan dengan sebaik mungkin, mengingat begitu pentingnya peran dan fungsi sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan organisasi atau perusahaan. Saat ini, kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi maupun perusahaan. Dalam perusahaan masalah sumber daya manusia selalu mendapatkan perhatian khusus, karena peran dalam kedudukan sumber daya manusia sangat diharapkan oleh organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya perusahaan. Oleh karena itu, kemajuan perusahaan ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapasitas sumber daya manusia didalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam bekerja. Setiap perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat karena perusahaan yang maju adalah perusahaan yang menampilkan kinerja yang baik. Pihak manajemen sumber daya manusia juga diharapkan dapat memperhatikan pengetahuan dan pengalaman kerja untuk dapat menunjang kinerja karyawan.

Referensi :

- Anas, K. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen* 2.01.
- Andika D. P. P., Hamid, D., & Prasetya, A (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43(1) : 96-103.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan1. Yogyakarta: Gava Media.
- BPR Hasamitra Makassar – *Profil Perusahaan BPR Hasamitra Makassar*. Melalui < <https://www.hasamitra.com/> > (Tanggal Akses 20 April 2021).
- BPR Hasamitra Makassar – *Struktur Perusahaan BPR Hasamitra Makassar*. Melalui < <https://www.hasamitra.com/> > (Tanggal Akses 20 April 2021).
- Fitriyani, E. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. *Skripsi*. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rostadakrya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sapto, H. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (kuantitatif dan kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Sinambela, L. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.