

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI LATIHAN DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESADAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI MAKASSAR

Nurmega
STIM LPI Makassar
Nurmega77@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPPMDDTT 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 ini menggunakan angket yang terdiri dari 15 pernyataan dari jumlah keseluruhan. Teknik analisis data menggunakan teknik 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 t_{hitung} (3.875) > dari t_{tabel} (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 Kerja, Kemampuan, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

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. Pengalaman 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 sungguh-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.

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.

Selanjutnya berubah menjadi Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) Balai Latihan Transmigrasi Makassar berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. PER.07/MEN/2011 dibawah naungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan transmigrasi RI dengan Wilayah kerja Indonesia Timur : Sulawesi, Maluku dan Papua (10 Provinsi). Kemudian pada saat pemerintahan Presiden Joko Widodo dan Wapres Muhammad Jusuf Kalla, Balai Latihan Transmigrasi Makassar bergabung ke Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi sehingga Nomenklaturnya berubah menjadi Balai Latihan Masyarakat Makassar.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Makassar?
2. Apakah kemampuan kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Makassar?
3. Apakah Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Makassar?

Tujuan dan Manfaat

Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Makassar?
2. Untuk mengetahui manakah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Makassar?

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi perusahaan atau Instansi, diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan maupun dasar pertimbangan bagi instansi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di Balai Latihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Makassar
2. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk menerapkan teori sumber daya manusia yang diperoleh di bangku kuliah, serta mendapatkan pengalaman berharga guna mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja
3. Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

METODE PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini dibutuhkan data yang relevan dengan objek yang diteliti. Dalam rangka pengumpulan data tersebut penulis dalam hal ini mengadakan penelitian di Balai Latihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Makassar yang berlokasi di Jl. Dg. Ramang No.Km.16, Pai, Kec. Biringkanaya, kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung melainkan bentuk informasi sekitar yang berupa hasil wawancara yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka dan diinput dalam skala pengukuran statistik berkaitan dengan masalah yang dibahas.

Sumber Data

Sumber data yang diperoleh antara lain sebagai berikut:

Penelitian ini menggunakan data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka yang memperlihatkan nilai besaran atau variabel yang diwakilinya. Sumber data dibagi menjadi 2 bagian, yaitu : Sumber data Primer dan Sumber data Sekunder (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini memakai 2 sumber tersebut yakni Sumber data Primer dan Sumber data Sekunder.

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2017), data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer didapat dengan cara wawancara, dan menyebar kuesioner ke

pegawai Balai Latihan Masyarakat Makassar yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner guna memperoleh penjelasan mengenai bahan maupun hal-hal yang menyangkut dengan penelitian ini.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017), data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengguna data, misalnya lewat pihak lain atau melalui dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini dapat diperoleh dari buku-buku, laporan penelitian sebelumnya, jurnal dan makalah yang berkaitan dengan pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang akan digunakan untuk menunjang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian pustaka (*library research*)

Penelitian pustaka yaitu penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan penelaahan literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang akan dikaji dengan yang akan diajukan dalam proposal ini. Literatur-literatur yang akan digunakan tersebut nantinya dapat berupa buku-buku, laporan, artikel, Koran serta majalah dan lain-lain yang nantinya akan digunakan sebagai acuan dasar dalam penelitian ini.

2. Penelitian lapangan (*field research*)

Adapun teknik yang digunakan sebagai berikut:

- a) Observasi atau pengamatan secara langsung merupakan kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian secara langsung dan mengumpulkan data yang diperlukan terhadap objek yang diteliti.
- b) Wawancara yaitu teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi dengan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait di dalam perusahaan tempat peneliti.
- c) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab secara langsung dilapangan.
- d) Studi Dokumentasi dilakukan melalui penelitian dokumen-dokumen dan bahan tulisan dari perusahaan, data dari buku-buku, jurnal, internet, dan sumber data lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan masa-masa yang sudah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja di Balai Latihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Makassar, yang berjumlah 60karyawan .

Sampel

Sampel adalah wakil dari sebagian populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama bersifat representatif dan menggambarkan populasi sehingga dianggap dapat mewakili semua populasi yang diteliti. Sampel dilakukan karena keterbatasan peneliti guna melaksanakan penelitian baik dari segi waktu, dana, tenaga dan jumlah populasi yang sangat banyak, oleh sebab itu pengambilan sampel harus betul-betul dapat mewakili populasi. Teknik sampling adalah teknik dalam pengambilan sampel. Dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 60 sampel dari jumlah karyawan di Balai Latihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Makassar

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang didapat sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah :

Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan sebuah analisis yang dijalankan untuk memberikan gambaran secara umum tentang objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, khususnya mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis kuantitatif

Analisis data ini berdasarkan hasil perhitungan statistic (SPSS). Biasanya data penelitian ini adalah data kualitatif, akan tetapi, supaya dapat dianalisis menggunakan analisis statistik, maka data yang awalnya kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif. Sehingga hasil yang diperoleh yang digunakan diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan yang tidak menyimpang dari kenyataan. Penelitian ini menggunakan analisis :

a. Uji Validitas instrumen

Suatu alat pengukuran dikatakan valid, apabila alat ukur tersebut mengukur apa yang perlu diukur oleh alat tersebut. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam melaksanakan fungsinya. Tinggi rendahnya koefisien validitas memaparkan kemampuan mengungkap data atau informasi dari variabel tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment pearson pengolahan* data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika $\text{sig (2-tailed)} < \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan valid
- 2) Jika $\text{sig (2-tailed)} > \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas instrumen

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data yang memberikan hasil relative konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsinya dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut.

Menurut sugiyono (2017, p.121) instrumen yang reliabel bila terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrument yang apabila dipakai beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliable artinya konsisten atau stabil, sebuah

alat ukur dinyatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas Alpha Cronbach sebagai berikut :

- 1) Jika nilai cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliable data tidak konsisten.

Metode Analisis Regresi Linear Berganda

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

Pengujian Hipotesis

Uji simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Penjelasan :

- a. Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
- b. Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variable-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen.

Penjelasannya :

- a. Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
- b. Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Mudrajad Kuncoro (2013:246), koefisien determinasi (R²) dasarnya di gunakan untuk mengukur kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dengan satu, nilai dari R² kecil berarti variabel independen memiliki kemampuan untuk menerangkan variasi dari variabel dependen terbatas, Apabila nilai mendekati satu

berarti variabel independen dapat menjelaskan hampir seluruh dari informasi yang di inginkan untuk memprediksi variabel dependen. Umumnya koefisien determinasi di gunakan untuk data silang tempat relatif rendah karena besarnya variasi dalam masing-masing pengamatan, sedangkan dalam data yang runtut waktu yang biasa memiliki nilai dalam koefisien determinasi tinggi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penelitian tersebut 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 tersebut terlihat dari hasil analisis tabel 5.14. 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)

Penjelasannya Bahwa variabel Pengalaman kerja (X₁), 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 Ho ditolak H₁ 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 BPPMDDTT 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 bahwa 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 (X₁) terhadap kinerja karyawan PT. Laot Bangko Kec.Penanggalan Kota Subulussalam.

Pengaruh Parsial (Uji t)

Hasil penelitian membuktikan Pengalaman kerja (X1), dan Kemampuan Kerja (X2) 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 (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai uji t dimana nilai signifikan variabel Pengalaman kerja (X1) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya bahwa variabel bebas Pengalaman kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Kemampuan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dihasilkan dengan nilai uji t dimana nilai signifikan variabel Kemampuan Kerja (X2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,004. Artinya bahwa variabel bebas Kemampuan Kerja (X2) 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 bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

- 1) Penelitian ini menerapkan metode survei melalui pembagian kuesioner sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya, jadi kesimpulan yang di ambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrument secara tertulis serta data yang dianalisis menggunakan Instrumen yang berdasarkan persepsi jawaban responden, sehingga hal ini memunculkan masalah jika persepsi jawaban responden berbeda dengan keadaan yang sebenarnya
- 2) Adanya Pengurangan kuesioner yang dikarenakan jumlah responden yang hendak diteliti tidak memenuhi populasi yang diinginkan oleh peneliti dan sehingga menimbulkan pengurangan jumlah responden yang semula 70 kuesioner yang hendak dibagikan menjadi 60 kuesioner.
- 3) Adanya beberapa kuesioner yang tidak diisi secara lengkap dan jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. 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.
2. 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).
3. diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19.549 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai F_{hitung} (19.549) > F_{tabel} (3.16) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Pengalaman kerja (X1), dan Kemampuan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- 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. 2009a. *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
- Patiung, L., Adi, Y., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka di Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(1), 43-51.
- 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

<https://blm-makassar.kemendes.go.id/>