



PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO HARAPAN SUKSES MAKMUR

Andhika Rizku Aditya Yuliansyah¹, Erwin Syahputra², Iing Sri Hardiningrum³

¹Universitas Islam Kadiri

² Universitas Islam Kadiri

³ Universitas Islam Kadiri

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 00, 2023

Revised March 00, 2023

Accepted March 00, 2023

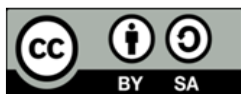
Available online April 00, 2023

Kata Kunci:

Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

Keywords:

Workload, Work Life Balance, Work Stress, Work Productivity



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Putra Harapan Sukses. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh melalui data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Indo Putra Harapan Sukses. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 konsumen dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Tehnik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t secara parsial variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Putra Harapan Sukses. Hasil uji F secara simultan kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Putra Harapan Sukses.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work ability and work experience on the performance of employees of PT Indo Putra Harapan Sukses. This type of research is quantitative research. The data for this study were obtained through primary and secondary data. The population in this study were employees at PT Indo Putra Harapan Sukses. The sample in this study was 32 consumers with the sampling technique using saturated sampling. The analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis test. The results of the study showed that the partial t-test results of the variables of work ability and work experience influenced the performance of employees of PT Indo Putra Harapan Sukses. The results of the simultaneous F-test showed that work ability and work experience influenced the performance of employees of PT Indo Putra Harapan Sukses.

1. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu motor penggerak dalam organisasi dan menjadi hal penting untuk diperhatikan dibandingkan dengan faktor lain. Sumberdaya manusia merupakan aset bagi setiap perusahaan yang harus dijaga, sebab sumberdaya manusia yang berkualitas memiliki nilai guna dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif dalam menangani setiap permasalahan didalam pekerjaan.

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. Penggerak utama proses produksi perusahaan, tak terlepas dari peran karyawan sebagai pekerja, baik secara perorangan maupun kelompok.

Hai ini dikarenakan secanggih apapun teknologi yang digunakan oleh perusahaan, peran karyawan dalam pengoperasikannya menjadi sangat penting. 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. Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*nya. Untuk mengetahui kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan sudah melaksanakan tugas dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang.

Oleh karena itu perusahaan harus melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal (Arini *et al.*, 2015). Sedangkan menurut Fahmi (2016:138) Kinerja karyawan merupakan suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Menurut Suryanto (2019) bahwa jika kemampuan pekerja itu rendah akan menghabiskan lebih banyak waktu serta tenaga untuk menyelesaikan suatu tugas dari pada pekerjaan berketerampilan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kemampuan kerja perlu dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaan, karena pada dasarnya setiap pekerjaan harus dikerjakan sesuai kemampuan masing-masing individu. Dengan demikian, penulis menyimpulkan, bahwa kemampuan kerja merupakan sebuah keahlian yang dimiliki seorang individu. Kemampuan setiap individu akan memberikan dampak besar terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga setiap individu perlu memiliki keahlian yang sesuai di bidang pekerjaannya. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Selanjutnya salah satu faktor penentu yang berkontribusi terhadap keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai kinerja adalah pengalaman kerja mereka, baik dari segi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Menurut Handoko (2014:24) Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum cukup lama bekerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa bekerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

Peneliti menentukan obyek penelitiannya pada PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri krupuk mentah yang lebih tepatnya adalah krupuk uyel atau biasa disebut kerupuk palembang. PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur ini beralamat di Dsn. Bolorejo, Ds. Wonorejo Wates. Pada Perusahaan ini mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan yang menurun dan disebabkan oleh dua faktor. Faktor yang pertama mengenai kemampuan kerja yaitu masih ada karyawan yang ketika menyelesaikan pekerjaannya belum sesuai dengan waktu yang diinginkan seperti kurangnya kemampuan kerja seperti

kurangnya pemahaman penggunaan alat kerja masih belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kekurangan pemahaman karyawan atas apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja karyawan tersebut.

Sedangkan permasalahan pada pengalaman kerja, beberapa karyawan tidak memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sehingga hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dengan pengalaman yang cukup Panjang dan cukup banyak maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya jika karyawan tidak mempunyai pengalaman yang sama dalam pekerjaannya maka akan mengakibatkan kinerja pada perusahaan menurun.

Penelitian dari Oktaviyani *et al.*, (2022) menyatakan bahwa hasil penelitiannya kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Ruliati (2019) yang menyatakan bahwa hasil penelitiannya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur”**.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 36 karyawan PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur, yang sekaligus dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi berjumlah 36 orang menjadi responden. Sumber data dalam penelitian ini mencakup data primer yang diperoleh langsung dari responden, serta data sekunder yang didapat dari berbagai dokumen pendukung perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang komprehensif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid apabila setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai korelasi yang signifikan terhadap total skor, sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Berikut paparan hasil uji validitas :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Item	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,001	Valid
X1.3	0,012	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,002	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,022	Valid
X2.1	0,001	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid

X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,001	Valid
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,020	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,002	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid
Y8	0,000	Valid
Y9	0,000	Valid
Y10	0,006	Valid

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dari hasil pengujian validitas variabel kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai Sig dibawah 0,050 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi atau tingkat keandalan suatu instrumen dalam menghasilkan data. Instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran menunjukkan tingkat kestabilan yang tinggi, ditunjukkan dengan nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) yang memenuhi kriteria, sehingga instrumen layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,60	0,742	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,60	0,731	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,738	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 2 hasil dari uji reliabilitas, diketahui bahwa hasil nilai cronbach's alpha variabel kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kinerja > 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari 0,05, sedangkan jika nilai Sig kurang dari 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal. Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji normalitas:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kemampuan kerja dan pengalaman kerja	0,200	Normal

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3, maka diketahui bahwa hasil nilai Sig dari variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja sebesar 0,200 > 0,05 sehingga kedua variabel dikatakan berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan sebagai alat untuk memeriksa apakah terdapat dua variabel atau lebih antar variabel yang diuji, apakah terdapat hubungan linier atau tidak terdapat hubungan yang linier. Uji linearitas yang dipakai dalam penelitian ini yaitu signifikan 0,05, jika nilai lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan linier.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Defiation from Linearity</i>	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,093	Linier
Pengalaman Kerja (X2)	0,259	Linier

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4, maka diketahui hasil uji linearitas maka dapat dijelaskan bahwa nilai *defiation from linearity* > 0,05 yang artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen atau variabel bebas dalam suatu model regresi. Peneliti menggunakan teknik uji *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami permasalahan multikolinieritas, dengan ketentuan bahwa nilai VIF harus kurang dari 10,00 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10.

Tabel 5. Hasil Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	3,863	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X2)	3,863	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 5, dapat dilihat bahwa model regresi antar variabel *dependent* tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada variabel kualitas produk dan harga memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas hal ini berarti antar variabel *independent* tidak terjadi korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ada tidaknya variansi yang tidak sama pada residual satu observasi ke observasi lainnya dalam suatu model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,270	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Pengalaman Kerja (X2)	0,488		Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Datadiolah, 2025.

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi atau sig.(2-tailed) kedua variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk mengetahui atau mengukur pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), dan untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t _{hitung}	Sig-t	Keterangan
Kemampuan Kerja (X ₁)	0,392	2,376	0,023	H0 ditolak H1 diterima
Pengalaman Kerja (X ₂)	1,390	6,519	0,000	H0 ditolak H2 diterima
Konstanta (a)			-7,557	
Nilai Koefisien Determinan (R ²)			0,898	
F _{hitung}			144,509	
Signifikansi F			0,000	
Y			Kinerja karyawan	

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 7, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = -7,557 + 0,392X_1 + 1,390X_2$$

Persamaan dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1) Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar -7,557 artinya apabila tidak ada pengaruh dari kemampuan kerja (X₁), dan pengalaman kerja (X₂) maka, kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar -7,557.

2) Koefisien Harga (X₁)

Koefisien regresi (X₁) sebesar 1,390 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel kemampuan kerja (X₁) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,390 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

3) Koefisien Variasi Produk (X₂)

Koefisien regresi (X₂) sebesar 0,681 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel pengalaman kerja (X₂) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,681 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila tingkat signifikansi kurang dari 0,05, sedangkan hipotesis ditolak jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa :

- 1) Nilai probabilitas untuk kemampuan kerja (X₁) dengan sig 0,023 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel kemampuan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai probabilitas untuk pengalaman kerja (X₂) dengan nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel pengalaman kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa hasil dari F_{hitung} sebesar 144,509 dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 < dari 0,05 Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan

bahwa kemampuan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan (R^2) atau sebesar 0,898. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi keputusan pembelian sebesar % dan sisanya 10,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi.

Diskusi

Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H1 telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $\text{Sig } t \ 0,023 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja. Sehingga berdasarkan hasil observasi apabila karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik biasanya lebih produktif. Mereka mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien karena mereka sudah menguasai keterampilan yang dibutuhkan. Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik seringkali dapat berpikir lebih kreatif dan inovatif, memberikan solusi baru dan ide-ide yang segar untuk masalah atau tantangan yang dihadapi perusahaan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H2 telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $\text{Sig } t \ 0,023 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja. Sehingga berdasarkan hasil observasi pengalaman kerja memungkinkan karyawan untuk mengasah dan memperluas keterampilan mereka. Dengan pengalaman yang lebih banyak, mereka akan menjadi lebih terampil dalam tugas-tugas mereka, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Pengalaman kerja memberi karyawan pengetahuan praktis yang tidak selalu didapatkan dari pendidikan formal. Pengetahuan ini meliputi pemahaman tentang proses kerja, kebijakan perusahaan, dan cara mengatasi masalah sehari-hari.

Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H3 telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $\text{Sig } F \ 0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja. karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik biasanya lebih produktif. Mereka mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien karena mereka sudah menguasai keterampilan yang dibutuhkan begitu pula dengan pengalaman yang lebih banyak, mereka akan menjadi lebih terampil dalam tugas-tugas mereka, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Sebagai bab akhir dari penulisan, dalam skripsi ini berisi tentang kesimpulan secara keseluruhan dari hasil penelitian dan saran sekiranya berguna sebagai bahan pertimbangan atau referensi dalam meningkatkan Keputusan Pembelian yaitu:

- 1) Variabel kemampuan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikansinya sebesar $\text{Sig } t \ 0,000 < 0,05$.
- 2) Variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikansinya sebesar $\text{Sig } t \ 0,000 < 0,05$.
- 3) Variabel kemampuan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji F yang nilai signifikansinya sebesar $\text{Sig } F \ 0,000 < 0,05$.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Suryanto, R. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan. 8(1), 1–33.
- Amrullah, Asriyanti. (2012). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Wilayah Makassar. Skripsi. Universitas Hasanuddin. Diakses dari <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/2058/SKRIPSI%20FULL.pdf>.
- Anwar, Sanusi. (2016). Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Aprianto, R. (2019) ‘Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera’, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), pp. 58–76. Available at: <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>.
- Arini, K. R. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 1–9.
- Basari Indra (2012).”Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung”. *Jurnal Manajemen*. Vol 4. No 2. Hal 139-159.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. ”Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Gah, D. Z. R. and Syam, A. H. (2021) ‘Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), pp. 123–136. Available at: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/1310>.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamdiyah. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Bayumanik Semarang. *Jurnal Of Management*, Vol. 02, No.02

- Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jumiyati, & Harumi, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PNS Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 209 Jakarta. Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT), 1(1), 35–43. Retrieved from <http://seminar.bsi.ac.id/snit/index.php/snit-2018/article/view/43>
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Nurhaedah. et al. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Jurnal Ilmu Administrasi, Vol. 7, No.1.
- Octavianus, W. R. *et al.* ‘Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado the Influence of Work Experience and Job Training on Employee Performance of Pt . Telkom Indonesia Manado Branch’, 6(3).
- Oktaviyani, K. M., Rahmawati, P. I. and Parma, I. P. G. (2020) ‘Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa’, *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), p. 93. doi: 10.23887/pjmb.v2i1.26206.
- Robbins. 2018. Perilaku Organisasi.Salemba Empat. Jakarta.
- Rulianti, Erina. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jurnal Manajemn Kewirausahaan, Vol 16, No. 2.
- Sartika, Amwiarni (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset daerah Kota Palu. Jurnal Kotalogis, . 3(1), 5465.
- Sartika, Amwiarni (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset daerah Kota Palu. Jurnal Kotalogis, . 3(1), 54- 65.
- Sinaga, O. S. et al. (2020) Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya | Triastuti| Jurnal Bis-A : Jurnal Bisnis Administrasi. Jurnal BIS-A: Jurnal Administrasi, 7, 50–57. Retrieved from <https://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/triastuti>

- Tuela, M. P. S., Trang, I. and Uhing, Y. (2019) 'Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal EMBA*, 7(4), pp. 5802–5811.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta*, 3(1), 17–24.
- Yulianto, B & Saadah, N. (2020). Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka