

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang

Wisik Aulia Jannah *)

M. Ridwan Basalamah **)

Nanik Wahyuningtiyas *)**

Email : wisikaulia@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The role of employees is a driving factor for company goals. So that various companies strive to create optimal employee performance. With analysis factors that can encourage optimal employee performance, namely work experience and work ability. The purpose of this study was to find out the effect of work experience and work ability on employee performance in the Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang. The population in this study were all employees at Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang. In this study, we take the number of samples using Slovin's formula and get the calculation results with 64 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression tests. The results of the study show that simultaneously and partially work experience and work ability have a significant effect on employee performance in the Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang.

Keywords: *Work experience, Work ability, and Performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi. Faktor terpentingnya adalah semua kegiatan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia kompeten yang dapat menciptakan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kinerja biasanya diartikan sebagai hasil yang diperoleh seorang karyawan dari melakukan pekerjaannya. Faktanya penurunan kinerja menjadi masalah yang sering terjadi di perusahaan maupun organisasi. Penurunan kinerja ini didasari oleh produktivitas karyawan yang menurun atau memang kinerja karyawan yang buruk. Hal tersebut memberikan dampak yang dapat merugikan pihak perusahaan. Dengan kata lain, peran karyawan dapat menentukan perusahaan mengalami untung atau rugi. Oleh karena itu, untuk menciptakan kinerja yang optimal perlu diketahui faktor-faktor pendorong hal tersebut. Dengan menganalisis faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Jika kinerja karyawan tidak maksimal maka akan menjadi hambatan dalam melakukan pekerjaan. Dimana pekerjaan yang seharusnya sudah selesai sesuai target akan tetapi mengalami kemoloran waktu.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja dengan objek penelitian yaitu karyawan di BKAD Kabupaten Malang. Fenomena yang ditemukan pada BKAD Kabupaten Malang bahwa karyawan memiliki hasil kinerja yang berbeda. Banyak karyawan senior yang pasti memiliki pengalaman kerja dalam melakukan pekerjaannya berhasil memperoleh kinerja yang baik. Berbeda dengan karyawan yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 3 tahun memiliki kemampuan kerja dan pengalaman kerja yang masih minim. Hal ini menyebabkan karyawan tersebut memiliki kinerja yang standart. Penelitian ini juga dipicu berdasarkan salah satu visi dari BKAD Kabupaten Malang. Visi yang dimaksud yaitu pembangunan SDM yang unggul. Dengan visi tersebut bertujuan untuk meningkatkan

Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus diperhatikan untuk tercapainya visi tersebut.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Pengalaman Kerja

Menurut Gah & Syam (2021) pengalaman kerja merupakan tingkat manajemen keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh di tempat kerja, yang dapat diukur dengan lama bekerja yang dimiliki karyawan. Octavianus & Adolfini (2018) pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan kekuatan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena seseorang yang memiliki pengalaman dapat menyikapi segala hal dengan baik daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman dalam bekerja. Menurut Gah & Syam (2021) menjelaskan bahwa ada hal-hal yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah seorang karyawan berpengalaman atau tidak dapat dilihat dengan indikator pengalaman kerja, diantaranya yaitu :

1. Masa kerja karyawan
Masa kerja merupakan ukuran dimana lamanya waktu seseorang yang digunakan untuk memahami dan melakukan pekerjaannya dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan
Pengetahuan yang dimaksud merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi tentang tugas pekerjaan. Pengetahuan ini meliputi potensi berfikir seorang karyawan dalam memahami dan menguasai pekerjaan yang ditugaskannya, sedangkan keterampilan mencakup pada kemampuan karyawan dalam berinovasi untuk mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan.
3. Tingkat penguasaan pekerjaan dan alat-alat kerja karyawan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) merupakan daya tampung seseorang individu dalam mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaannya (Robbins & Judge, 2008). Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh pemahaman dan tingkat keterampilannya. Sehingga seseorang yang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dapat dikatakan memiliki tingkat kemampuan kerja yang baik. Tingkat kemampuan kerja yang baik ini harus dipersiapkan dengan pemahaman dan keterampilan yang matang.

Untuk mengetahui tingkat kemampuan kerja seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator. Menurut Winardi (2002) karyawan harus memiliki beberapa faktor kunci untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai kinerja yang maksimal. Indikator atau faktor kunci dari kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

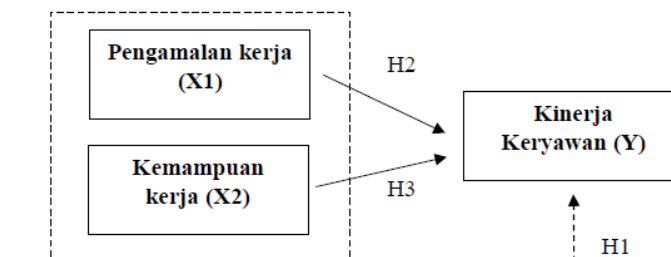
- a. Keterampilan (*skill*)
Keterampilan yang dimaksud adalah kemampuan nalar seseorang untuk mengembangkan ide-ide kreatif agar sesuatu yang semula sederhana menjadi lebih bermakna. Hal ini dapat menjadi nilai seseorang dari pelaksanaan pekerjaannya.
- b. Pengetahuan (*knowledge*)
Pengetahuan dalam indikator kemampuan kerja merupakan pemahaman karyawan dalam mengetahui dan memahami hal-hal mengenai pekerjaannya baik secara teori ataupun praktiknya dengan benar dalam pekerjaannya..
- c. Pengalaman kerja (*work experince*)
Pengalaman kerja adalah suatu tingkatan yang diperoleh dari lama masa kerja seseorang yang meliputi pengelolaan pengetahuan dan keterampilan *professional* berdasarkan masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Kinerja

Menurut Stolovitch & Keeps (1992) kinerja ialah istilah dari hasil kerja seorang karyawan mengenai tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan pelaksanaan suatu pekerjaan yang

ditugaskan. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan, yang memerlukan tingkat kemampuan tertentu dalam pengerjaannya. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja dari karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara dalam Ismail et al. (2021) kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

- Kualitas kerja**
Hal ini meliputi penilaian dari ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
- Kuantitas kerja**
Kuantitas kerja merupakan *output* dimana jumlah hasil kerja apakah telah memenuhi target yang ditentukan dan apakah sesuai dengan waktu maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut.
- Tanggungjawab**
Dapat tidaknya diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dalam bekerja, kerajinan.
- Sikap**
Sikap terhadap perusahaan dan karyawan lain saat mengerjakan pekerjaan secara kelompok atau dalam organisasi.



Sumber : Data primer, 2023

Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada data tertentu, data penelitian berupa angka-angka yang diukur sebagai alat untuk menguji perhitungan dengan menggunakan statistik yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menarik suatu kesimpulan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009) populasi adalah penetapan dari satu karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang bertujuan untuk ditarik kesimpulannya berguna dipelajari lebih lanjut. Populasi yang diteliti adalah semua karyawan dari Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang yang berjumlah 176 orang. Kegunaan dari sampel adalah memberi batasan jelas berapa jumlah yang akan diteliti ketika memiliki populasi yang besar dan banyak, maka cukup diambil beberapa untuk dilakukan penelitian. Dari seluruh jumlah populasi yang diambil berdasarkan rumus Slovin yaitu sebanyak 64 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik dengan menyebarkan angket/kuesioner sesuai dengan sampel yang diambil. Kuesioner yang digunakan *type likert* dengan 5 nilai skala yang berjarak dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Teknik Analisis Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap kuesioner valid atau tidak dengan tujuan untuk mengukur seberapa besar pertanyaan tersebut dapat menjawabnya (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat diandalkan atau *reliable* (Ghozali, 2011). Uji normalitas digunakan bertujuan untuk mengukur distribusi normal atau tidaknya pada model regresi di variabel independen dan dependen (Ghozali, 2011).

Menurut Sugiyono (2009) analisis regresi linier berganda untuk *forecasting* naik turunnya variabel dependen, minimal dengan menggunakan dua atau lebih dari variabel independen yang nilainya dinaikkan atau diturunkan.

Rumus persamaan regresi linier berganda :

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Nilai konstanta

β_1, β_2 = Nilai koefisien regresi

X_1 = Pengalaman kerja

X_2 = Kemampuan kerja

e = *Standart error*

Analisis asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas bertujuan mencari dan menilai variabel dependen dalam regresi tersebut mempunyai korelasi. Uji heteroskedastisitas bertujuan agar regresi yang dilakukan tidak mempunyai kesamaan nilai variance dengan pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2011) heteroskedastisitas tidak boleh terjadi pada model regresi yang baik.

Uji koefisien determinasi *adjusted* (R^2) dilakukan dengan tujuan untuk mengukur variabel independen mampu menerangkan keterkaitan terhadap variabel dependen. Salah satu yang dapat digunakan memprediksi variasi variabel yaitu melihat nilai dari variabel independent dimana nilai yang diberikan mendekati satu (Ghozali, 2011).

Pengujian hipotesis pada penelitian dilakukan secara simultan (uji F) dan secara parsial (uji t). Uji F dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen yang dimiliki berdampak secara bersamaan terhadap variabel dependen sehingga menghasilkan keputusan apakah hasil regresi ditolak atau diterima. Uji t dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana sebuah variabel independen dapat mempengaruhi dan menerangkan pengaruhnya ke variabel dependen.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Ukuran pengambilan keputusan, dengan memperhatikan dasar keputusan uji validitas dapat dilakukan dan dapat dikatakan valid dengan syarat apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Ghozali, 2016). Hasil dari penelitian ini dengan r_{tabel} sebesar 0,242. Dari masing-masing item kuesioner memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Sehingga dari data tersebut dapat dinyatakan lolos uji validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dikatakan lolos apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hasil dari uji ini dapat diketahui bahwa nilai untuk variabel dependen (kinerja karyawan) yaitu sebesar 0,937. Selain itu nilai untuk variabel independen (X_1) pengalaman kerja sebesar 0,833 dan nilai untuk variabel (X_2) kemampuan kerja sebesar 0,867. Sehingga dari masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka data penelitian ini dapat dinyatakan *reliable*.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* dengan syarat apabila data memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Exact P Value*. Menurut Mehta & Patel (2012) pendekatan *Exact P Value* digunakan untuk besaran data dengan besaran data kecil. Sehingga menghasilkan nilai signifikansi $0,081 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian ini normal atau dapat dikatakan lolos uji normalitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini menghasilkan nilai $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* $> 0,1$. Dengan syarat dari uji ini terpenuhi, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa semua variabel independen yaitu pengalaman kerja dan kemampuan kerja memiliki nilai signifikan $> 0,05$. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas. Sehingga dapat dikatakan model regresi yang baik dan lolos uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini maka diketahui persamaan yaitu $Y = 2,532 + 0,551 X_1 + 0,669 X_2$. Maka berdasarkan model regresi tersebut hasil regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) bernilai positif yaitu 2,532. Nilai positif bermakna adanya pengaruh yang searah antara variabel independen (pengalaman kerja dan kemampuan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Maka hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh apabila semua variabel independen adalah 0 maka nilai yang didapat kinerja karyawan sama dengan nilai konstanta yaitu sebesar 2,532.
- Nilai dari koefisien regresi pada variabel pengalaman kerja sebesar 0,551 maka didapatkan pertambahan nilai Y sebesar 0,551 dengan syarat nilai dari variabel kemampuan kerja (X_2) konstan.
- Nilai dari koefisien regresi pada variabel kemampuan kerja sebesar 0,669 maka didapatkan pertambahan nilai Y sebesar 0,669 dengan syarat nilai dari variabel pengalaman kerja (X_1) konstan.

Koefisien Determinasi *Adjusted* (R^2)

Nilai koefisien determinasi *adjusted* (R^2) dengan nilai berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai dari koefisien determinasi semakin mendekati 1 maka data dapat dikatakan baik dan bermakna apabila variabel independen yang dimiliki pada penelitian ini dapat memberikan apa saja informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Pada penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,654 yang artinya pengaruh variabel independent (pengalaman kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 65,4%

Uji Hipotesis F

Tabel 1. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	550.435	2	275.218	60.539	.000 ^b
Residual	277.315	61	4.546		
Total	827.750	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja

Sumber : Hasil data SPSS, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1. didapatkan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga hasil uji f dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen (pengalaman kerja dan kemampuan kerja) secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji Hipotesis t

Tabel 2. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.532	2.950		.858	.394
Pengalaman Kerja	.551	.173	.362	3.193	.002
Kemampuan Kerja	.669	.150	.507	4.475	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil data SPSS, 2023

Hasil uji t dapat dijelaskan dengan rincian sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi (X1) pengalaman kerja lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Nilai signifikansi (X2) kemampuan kerja kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel independen meliputi pengalaman kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan BKAD Kabupaten Malang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji f dapat diketahui bahwa nilai kedua variabel independen secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan BKAD Kabupaten Malang. Kemudian dari hasil analisis regresi linier berganda yang memiliki nilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa ada berpengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Gah & Syam (2021) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan di Balai Latihan Masyarakat Makassar.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh juga menjelaskan bahwa pada variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan BKAD Kabupaten Malang. Berdasarkan pada tabel uji t yang menerangkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa jika semakin baik pengalaman kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di BKAD Kabupaten Malang. Hal ini sejalan dengan penelitian Husain (2018) bahwa pengalaman kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Indonesia TBK Kantor Cabang Bumi Serpong Damai.

Kemudian pada data distribusi jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja memiliki rata-rata tertinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa pengalaman kerja telah dilaksanakan dengan baik. Terutama pada indikator masa kerja yang berada pada hasil tanggapan responden tertinggi. Hal ini dapat diindikasikan bahwa masa kerja dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masa kerja juga dapat meningkatkan pengalaman kerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan BKAD Kabupaten Malang. Hal ini dapat disimpulkan dari hasil uji t yang menggambarkan bahwa variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan jika kemampuan kerja semakin baik, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang. Hal ini didukung oleh penelitian Wuwungan et al. (2020) yang menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo di Cabang Utama.

Kemudian pada hasil distribusi jawaban responden untuk variabel kemampuan kerja nilai rata-rata capaian yang tertinggi berada pada indikator pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di BKAD Kabupaten Malang memiliki pengetahuan yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Indikator pengetahuan sebagai kunci dari variabel kemampuan kerja, sehingga karyawan yang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya dapat dikatakan memiliki kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diterimanya. Hal ini didukung dengan pendapat Padang & Sihombing (2020) bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas individu dalam mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Berdasarkan uraian pembahasan dan hasil penelitian diatas maka dapat menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di BKAD Kabupaten Malang. Selain itu terdapat pengaruh secara parsial variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BKAD Kabupaten Malang. Kemudian terakhir terdapat pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di BKAD Kabupaten Malang.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sehingga dapat menjadi pertimbangan untuk peneliti selanjutnya. Penelitian ini hanya terbatas di BKAD Kabupaten Malang. Sehingga menimbulkan populasi yang terbatas. Kemudian variabel yang digunakan pada penelitian ini, hanya menggunakan 2 variabel yaitu pengalaman kerja dan kemampuan kerja untuk variabel independen. Kemudian kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sehingga peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga disarankan dapat menambah item-item pernyataan agar hasil penelitian lebih baik. Skala *likert* yang digunakan bisa dengan 7 titik agar responden dapat lebih bebas menggambarkan dirinya.

Referensi

- Gah, D. Z. R., & Syam, A. H. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 123–136. <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1392>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (PT Bank Negara Indonesia TBK Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(2), 1–20.

<https://doi.org/10.32493/drj.v1i2.2104>

- Ismail, T., Yamin, M., Sawir, M., & Pasolo, F. (2021). *Pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Jayapura*. 602–609.
- Mehta, C. R., & Patel, N. R. (2012). *IBM SPSS Exact Tests*. IBM.
- Octavianus, W. R., & Adolfini. (2018). Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT . Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 6(3), 1758–1767. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20445>
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 151–162. <https://doi.org/10.54367/jmb.v20i2.1008>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid*. Salemba Empat.
- Stolovitch, H. D., & Keeps, E. J. (1992). *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. Jersey-Bass Publisher.
- Sugiyono, P. D. (2009). *Statistika untuk penelitian*. CV. Alfabeta.
- Winardi. (2002). *Pengantar ilmu ekonomi cetakan ke tujuh*. Tarsito.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/emba.8.1.2020.27348>

Wisik Aulia Jannah *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Nanik Wahyuningtiyas ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma