

Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Rokok Sekar Anom Di Kabupaten Pamekasan)

Ach Shohibul Risqi Al Ja'fari *)

Budi Wahono **)

Khalikussabir *)**

Email : shohibulrisqi@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to describe the performance, knowledge, ability, and work experience simultaneously and partially at P.R Sekar Anom. This study uses explanatory research with a quantitative approach method. Explanatory research. The population of this study were all employees at P.R Sekar Anom, totaling 63 people. The sampling technique used a saturated sampling technique on 63 employees at P.R Sekar Anom because there were less than 100 respondents. The results of the study showed that knowledge, ability and experience simultaneously and partially had a significant effect on employee performance at P.R Sekar Anom.

Keywords: *Knowledge, Ability, Experience, And Employee Performance*

Pendahuluan

Kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi (Mangkunegara, 2007:29). Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovatif.

Martoyo (2007: 113) menyatakan pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan kinerja yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini. Selain itu pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi.

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja seseorang karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya (Budi W. Soetjipto dll., 2002).

Selain Pengetahuan, peneliti ingin membuktikan apakah kemampuan juga merupakan indikator yang mempengaruhi Kinerja. Robbins dan Judge dalam Devischa dan Mukzam (2018:109) menyatakan kemampuan merupakan kapasitas seseorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Karyawan yang tidak mempunyai kemampuan dalam melaksanakan

pekerjaan yang dibebankan, tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai kemampuan yang cukup, maka tugas-tugas yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga kinerjanya meningkat.

Kecamatan Larangan merupakan sentra industri rokok yang berkembang pesat di Kabupaten Pamekasan. Awalnya kegiatan pembuatan rokok hanya sebagai pengisi waktu luang bagi masyarakat Kecamatan Larangan terutama masyarakat setempat. Masyarakat setempat masih mengutamakan bertani sebagai mata pencaharian yang utama. Setelah menyadari kegiatan pembuatan rokok dapat menghasilkan keuntungan ekonomi yang menguntungkan, warga sekitar mulai mencoba keberuntungan dengan bekerja di perusahaan rokok. Dilihat dari pentingnya pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan pada P.R Sekar Anom Kabupaten Pamekasan.

Berdasarkan pentingnya pengetahuan, kemampuan dan pengalaman dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan pada P.R Sekar Anom, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Rokok Sekar Anom Di Kabupaten Pamekasan)”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi kinerja, pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja di P.R Sekar Anom?
2. Bagaimana pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di P.R Sekar Anom?
3. Bagaimana pengaruh pengetahuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di P.R Sekar Anom?
4. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di P.R Sekar Anom?
5. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di P.R Sekar Anom?

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan menurut Hamali (2016:98) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Kasmir (2016:208), indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas (mutu).
2. Kuantitas (jumlah).
3. Waktu (jangka waktu).
4. Kerjasama antar karyawan.
5. Pengawasan.

Pengetahuan Kerja (X1)

Pengetahuan menurut Sutrisno (2014:207) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang

sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (overt behavior). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan Notoatmodjo dalam Yuliana (2017:5) indikator yang mempengaruhi pengetahuan:

1. Pendidikan
2. Pekerjaan
3. Umur
4. Faktor lingkungan
5. Sosial media

Kemampuan Kerja (X2)

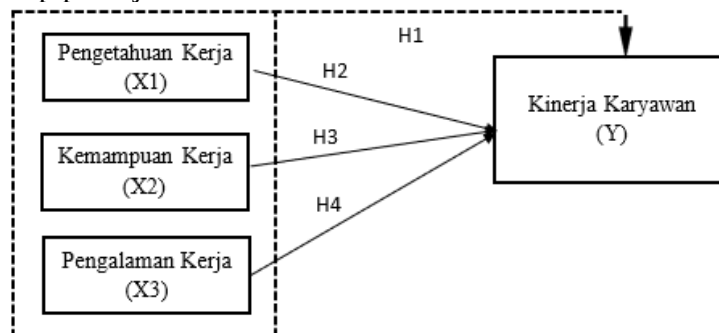
Handoko dalam Arini (2015:3) menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Indikator kemampuan kerja Menurut Hersey dan Blanchard dalam Koleangan, dkk (2017:4355), indikator kemampuan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis
2. Kemampuan konseptual
3. Kemampuan sosial

Pengalaman Kerja (X3)

Marwansyah dalam Wariati (2015:7) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Indikator Pengalaman kerja Menurut Foster dalam Sartika (2015) yaitu :

1. Lama waktu/ masa bekerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan
3. Penguasaan terhadap pekerjaan



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1: Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 H2: Pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H3: Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 H4: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini akan dilakukan di P.R Sekar Anom Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan pada bulan Maret 2024 hingga Juli 2024.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di P.R Sekar Anom sejumlah 63 orang. Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan sampel jenuh (sensus) yaitu

metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 63 orang karyawan di P.R Sekar Anom.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0.700	0,248	Valid
	Y.2	0.860	0,248	Valid
	Y.3	0.906	0,248	Valid
Pengetahuan	X1.1	0.622	0,248	Valid
	X1.2	0.864	0,248	Valid
	X1.3	0.816	0,248	Valid
	X1.4	0.845	0,248	Valid
	X1.5	0.850	0,248	Valid
Kemampuan	X2.1	0.848	0,248	Valid
	X2.2	0.869	0,248	Valid
	X2.3	0.920	0,248	Valid
Pengalaman	X3.1	0.952	0,248	Valid
	X3.2	0.941	0,248	Valid
	X3.3	0.931	0,248	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Dapat dilihat pada tabel bahwa nilai R hitung dari masing-masing pernyataan pada seluruh variabel memiliki nilai R hitung dari yang terendah 0.622 dan tertinggi 0.952 lebih besar dari nilai R tabel 0,248 yang berarti dapat dikatakan bahwa item pernyataan yang terdapat pada seluruh variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.768	0,6	Reliabel
Pengetahuan	0.847	0,6	Reliabel
Kemampuan	0.849	0,6	Reliabel
Pengalaman	0.924	0,6	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai masing-masing variabel menunjukkan nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai cronbach's alpha 0,60. Hal tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan pada seluruh variabel dikatakan reliabel untuk digunakan uji yang berulang.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,70737740
Most Extreme Differences	Absolute	0,125
	Positive	0,059
	Negative	-0,125
Test Statistic		0,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^c

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan yang dapat dilihat dari Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,086 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data di atas normal.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas****Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,264	0,429		0,615	0,541		
	X1	0,195	0,026	0,289	7,589	0,000	0,665	1,504
	X2	0,219	0,079	0,243	2,779	0,007	0,126	7,950
	X3	0,439	0,066	0,552	6,617	0,000	0,138	7,233

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,542	0,284		1,910	0,061
	X1	0,004	0,017	0,039	0,248	0,805
	X2	-0,017	0,052	-0,121	-0,329	0,743
	X3	0,009	0,044	0,070	0,199	0,843

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,264	0,429		0,615	0,541
	X1	0,195	0,026	0,289	7,589	0,000
	X2	0,219	0,079	0,243	2,779	0,007
	X3	0,439	0,066	0,552	6,617	0,000

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Dari nilai yang terdapat pada tabel maka dapat dibuat persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 0.264 + 0,195X_1 + 0,219X_2 + 0,439X_3 + e$$

Dari hasil uji regresi Linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 0.264 artinya apabila pengetahuan, kemampuan dan pengalaman sama dengan 0 maka kinerja karyawan mengalami kenaikan atau semakin tinggi.
- Koefisien regresi variabel pengetahuan bernilai positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah, yaitu jika pengetahuan meningkat, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi variabel kemampuan bernilai positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah, yaitu jika kemampuan meningkat, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi variabel pengalaman bernilai positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah, yaitu jika pengalaman meningkat, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis**Uji F****Tabel 7. Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514,627	3	171,542	326,234	.000 ^b
	Residual	31,024	59	0,526		
	Total	545,651	62			

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel diketahui F hitung sebesar 326.234 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) pada uji F kurang dari 0,05 sehingga H1 diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif antara pengetahuan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan.

Uji t**Tabel 8. Uji t**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	0,264	0,429		0,615
	X1	0,195	0,026	0,289	7,589
	X2	0,219	0,079	0,243	2,779
	X3	0,439	0,066	0,552	6,617

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Dari nilai yang terdapat pada tabel maka dapat diketahui bahwa:

1. Hasil uji t variabel pengetahuan didapatkan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t variabel kemampuan didapatkan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji t variabel pengalaman didapatkan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	0,943	0,940	0,72514
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0.940, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel independen pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman dapat menjelaskan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini sebesar 94%, sedangkan sisanya sebesar 6% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian**Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara pengetahuan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan. Dalam sebuah perusahaan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, apabila dari ketiga variabel tersebut mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, maka dapat menyebabkan terjadinya kinerja karyawan yang melonjak. Hal ini dikarenakan semakin baik pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula dan begitu juga sebaliknya.

Menurut Sukanto (2002:235) menjelaskan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata (performance) yang berarti kemauan dan kemampuan melakukan sesuatu pekerjaan. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Robins and Judge, 2009).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Pitri (2020), Padang dan Sihombing (2020) dengan hasil terdapat pengaruh antara pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Rokok Sekar Anom di Kabupaten Pamekasan secara simultan.

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika pengetahuan yang dimiliki karyawan luas maka akan membuat kinerja karyawan meningkat, sedangkan jika pengetahuan yang diberikan tidak sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Hal ini dikarenakan pengetahuan memainkan peranan penting dalam mempersiapkan karyawan yang berkualitas dan kompetitif, karena dengan pengetahuan yang memadai semua perubahan yang terjadi disikapi dengan tepat. Menurut Bagia pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu. Dan menurut Rivai dan Sagala bahwa pengetahuan adalah informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Padang dan Sihombing (2020), Pitri (2020), Alias dan Serang (2018), Pratama dan Wardani (2017), Padang dan Sihombing (2020) dengan hasil terdapat pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Rokok Sekar Anom di Kabupaten Pamekasan.

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika kemampuan yang dimiliki karyawan baik maka akan membuat kinerja karyawan meningkat, sedangkan jika kemampuan yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan menurun.

Hal ini dikarenakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan didalam perusahaan akan tinggi pula. Menurut Robbins kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Padang dan Sihombing (2020), Pitri (2020), Alias dan Serang (2018), Pratama dan Wardani (2017), Padang dan Sihombing (2020) dengan hasil terdapat pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Rokok Sekar Anom di Kabupaten Pamekasan.

Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika pengalaman yang dimiliki karyawan baik maka akan

membuat kinerja karyawan meningkat, sedangkan jika pengalaman yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan menurun.

Hal ini dikarenakan pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu elemen personal factory yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Padang dan Sihombing (2020), Pitri (2020), Alias dan Serang (2018), Pratama dan Wardani (2017), Padang dan Sihombing (2020) dengan hasil terdapat pengaruh antara pengalaman terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Rokok Sekar Anom di Kabupaten Pamekasan.

Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu:

1. Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan pada penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini hanya mengandalkan data dari pernyataan dalam kuesioner yang dibatasi oleh indikator, sehingga data yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan hasil jawaban responden yang dikumpulkan melalui kuesioner saja.

Saran

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Disarankan untuk mengambil sampel dengan melebarkan jangkauan area responden yang lebih luas.
2. Melakukan penelitian dari perspektif yang berbeda, dengan memilih variabel lainnya di luar variabel penelitian ini, seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan

Referensi

- Abdurachmat, I., E. Maryani. (1998). Geografi Ekonomi (Diktat Kuliah). Bandung: Jurusan Pendidikan Geografi FPIPS IKIP Bandung.
- Alias, Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks Jurnal Ekonomi*, II(1), 1–21.
- As'ad, M. (2004). Psikologi Industri ,Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta .
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Vol 4, 128.

- Basari, Indra. (2013). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Central Multi karya Bandung, Jurnal Ilmiah, 41-57.
- Basari, Indra. (2013). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Central Multi karya Bandung, Jurnal Ilmiah, 41-57.
- Bili, W. Resmawan ,E & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. eJournal Pemerintahan Integratif, Volume 6, 468-469.
- Bintoro, M.T. dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Group.
- Devischa, D. Chandra dan Mochammad D. Mukzam. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 63, No. 1
- Dessler. Gary. (2015). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Foster, Bill. (2001). Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM. Kansius.
- Hasibuan SP. Malayu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1. Jakarta PT RajaGrafindo Persada.
- Koleangan, Julianti, C. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA.
- Luh S, N. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawam Administrasi Universitas Marwadewa. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, 65-67.
- Martoyo, Susilo. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Notoatmodjo. (2017). Metodologi penelitian kesehatan. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Padang, N,R,K. Sihombing, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB), 20(September), 151–162.
- Pitri, T. (2020). Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Ria Busana. Jurnal Ekonomedia, 9, 151–162.
- Pratama, A, Z, N. Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Jurnal Muqtasid, 8(2). 126-127.
- Priyatno. (2010). Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008). Organizational Behaviour. Jakarta: Salemba Empa.
- Santoso, and Singgih. 2000. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Jakarta: PT.ELEK Media Komputindo.
- Setiyawan, A. (2020). Pengaruh Pengetahuan Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang). Universitas Muhammadiyah Magelang, 41-42.
- Siregar, Syofian. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana.

- Silaen, Sofar. (2018). Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bandung: In Media,
- Sudarmanto. (2014). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suhartini, Y. (2015). Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding , Bantul , Yogyakarta. Universitas PGRI Semarang, 7(3), 664–677.
- Supriyadi, Eko, Scolastika Mariani, and Sugiman. 2017. “Perbandingan Partial Least Square (PLS) Dan Principal Component Regression (PCR) Untuk Mengatasi Multikolineritas Pada Model Regresi Linear Berganda.” *Journal of Mathematics* 117–28.
- Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Rajawali Pers

Ach Shohibul Risqi Al Ja'fari *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Khalikussabir ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma