
PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GALAXY JAYA TEKNIK

Tomy Leonardo¹, Hernawaty Manalu²

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : Tommylie1998@gmail.com¹, Manalu.herna@yahoo.co.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Kuesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Galaxy Jaya Teknik sebanyak 32 karyawan. Dikarenakan populasi dalam penelitian sebanyak 32 karyawan, maka teknik pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh jumlah populasi akan digunakan sebagai populasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Jenis dan sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik. Secara parsial, variabel kemampuan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.

Kata Kunci : Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja, Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang pencapaian perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan antar perusahaan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi. PT. Galaxy Jaya Teknik adalah perusahaan yang bergerak di bidang palm oil kontraktor yang berfokus pada pabrik kelapa sawit. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan tujuan dari perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, kinerja karyawan dalam perusahaan sedang mengalami penurunan di mana kualitas kerja karyawan mulai menurun seperti: banyak terjadinya koreksi terhadap hasil laporan harian maupun bulanan yang dibuat oleh karyawan sehingga menghabiskan banyak waktu dalam membuat ulang laporan tersebut dan menghabiskan waktu atasannya untuk melakukan pengecekan kembali. Karyawan juga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikan laporannya kepada atasan sehingga terkadang karyawan sering melewati batas akhir penyampaian laporan kepada atasan. Hal tersebut membuat pekerjaan atasannya terhambat karena harus menunggunya menyelesaikan pekerjaan tersebut. Salah satu faktor yang diduga memberikan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan adalah pengetahuan dimana berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan, pengetahuan karyawan akan pekerjaannya masih kurang sehingga mereka dirasakan lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari karyawan masih belum dapat menyelesaikan masalahnya sendiri sehingga membutuhkan bantuan dari rekan kerjanya untuk menyelesaikan masalah yang sedang mereka hadapi selama masa kerja. Hal tersebut tentunya menghambat proses kerja, baik sendiri maupun rekan kerjanya. Dengan demikian karyawan menjadi tidak dapat memberikan hasil kerjanya yang optimal kepada perusahaan. Faktor berikutnya yang diindikasikan memiliki pengaruh pada penurunan tersebut adalah kemampuan kerja. Kemampuan menjelaskan apa yang dilakukan individu di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan. Kemampuan menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketarampilan yang dimiliki atau dibutuhkan

oleh setiap individu. Kemampuan kerja karyawan dalam perusahaan mengalami dinilai sedang mengalami penurunan karena keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya masih kurang. Karyawan juga dinilai belum dapat berpikir kritis dalam pelaksanaan kerjanya sehingga karyawan kurang dapat mencari solusi yang kreatif untuk setiap permasalahan yang dihadapinya selama bekerja dan mengharapkan bantuan dari rekan kerja lainnya. Adapun kurangnya kemampuan membuat karyawan kurang dapat bekerja sama dengan baik dalam pelaksanaan kerjanya dan dapat menghambat kerja tim. Terlebih lagi karyawan dinilai kurang percaya diri dalam bekerja sehingga hal tersebut membuat respon karyawan terhadap pekerjaannya menjadi tidak konsisten dan membuatnya merasa ragu dalam mengambil setiap tindakan pekerjaan. Penguasaan berbagai teknologi juga dinilai kurang sehingga hal tersebut tidak hanya menghambat pekerjaannya tetapi juga menghambat pekerjaan karyawan lainnya. Faktor lainnya yang diindikasikan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Sebagian karyawan hanya menjadikan perusahaan sebagai batu loncatan untuk mendapatkan ilmu ataupun pengalaman bekerja sehingga ke depannya mereka berharap akan dapat diterima oleh perusahaan besar yang mereka inginkan. Karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun sampai dengan 3 tahun merasa telah mendapatkan pengalaman yang dibutuhkan untuk melamar di perusahaan besar sehingga karyawan pada akhirnya mengundurkan diri dan berpindah ke perusahaan lain. Banyaknya karyawan yang masih belum memiliki pengalaman kerja juga dirasakan menghambat pelaksanaan kerja mereka karena karyawan membutuhkan waktu untuk memahami pekerjaan baru mereka. Hal tersebut tidak hanya menghabiskan waktu karyawan sendiri tetapi juga menghabiskan waktu karyawan yang harus mengajarnya. Dengan demikian, kinerja mereka pun jadi terhambat dan tidak dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan diatas membuat peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galaxy Jaya Teknik.”**

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan gambaran masalah dalam latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian:

1. Apakah pengetahuan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik?
2. Apakah kemampuan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik?
3. Apakah pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik?
4. Apakah pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik?

BATASAN MASALAH

Dalam penelitian ini, batasan dan ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada PT. Galaxy Jaya Teknik tahun 2020 dengan variabel bebas yang diteliti adalah pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja dan variabel terikat yang diteliti adalah kinerja karyawan.

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, dan mengkaji:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.

Manfaat dari dilaksanakannya adalah diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi berbagai kalangan dari pihak peneliti, pembaca maupun perusahaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Secara teoritis dapat menambah dan memperkaya studi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan bidang Manajemen.
 - b. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep Manajemen terutama tentang pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis

Dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.
 - b. Bagi Perusahaan

Dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan didasarkan pada faktor pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja.

2. LANDASAN TEORI

PENGETAHUAN

Menurut Ibda (2018:12), pengetahuan adalah keseluruhan ilmu yang diketahui dengan akal sehat yang belum tersusun baik secara metafisik maupun fisik dan merupakan informasi yang diketahui atau disadari seseorang melalui pancainderanya. Menurut Ibda (2018:23), terdapat 4 jenis pengetahuan dalam kategori dimensi pengetahuan yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan Faktual
Pengetahuan faktual mencakup aspek-aspek pengetahuan istilah, peristiwa, lokasi, orang, tanggal, sumber informasi dan sebagainya seperti simbol-simbol bahasa dan fakta-fakta yang ada.
2. Pengetahuan Konseptual
Pengetahuan konseptual meliputi pengetahuan klasifikasi dan kategori, pengetahuan dasar dan umum, pengetahuan teori, model, dan struktur seperti pengetahuan perhitungan, prinsip dasar membaca dan sebagainya.
3. Pengetahuan Prosedural
Pengetahuan prosedural adalah pengetahuan tentang bagaimana melakukan sesuatu, urutan langkah-langkah dan sebagainya.
4. Pengetahuan Metakognitif
Pengetahuan metakognitif adalah pengetahuan kognisi secara umum yang mencakup tentang strategi seperti strategi untuk mempelajari, memikirkan, dan menyelesaikan masalah.

KEMAMPUAN

Menurut Wardhono dan Istiana (2018:49), kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melakukan beragam dan berbagai tugas atau pekerjaan atas dasar ketentuan yang ada. Menurut Darmadi (2018:51), kemampuan memiliki dimensi yang terbagi sebagai berikut:

1. Kemampuan Intelektual
Kemampuan intelektual adalah kemampuan dan kemauan yang berkaitan dengan pemecahan masalah yang bersifat rasional dan strategic.
2. Kemampuan Emosional
Kemampuan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan emosi yang dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal di tempat kerja.
3. Kemampuan Spiritual
Kemampuan spiritual adalah karakter sikap yang merupakan bagian dari kesadaran yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan kebijakan/kearifan yang berasal dari luar diri sendiri.

PENGALAMAN KERJA

Menurut Handoko (2019:406), pengalaman kerja adalah pengalaman melakukan pekerjaan dalam bidang tertentu dan jangka waktu tertentu secara intensif yang menghasilkan kompetensi. Menurut Riyadi (2018:109), indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Lama waktu masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau formasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

KINERJA KARYAWAN

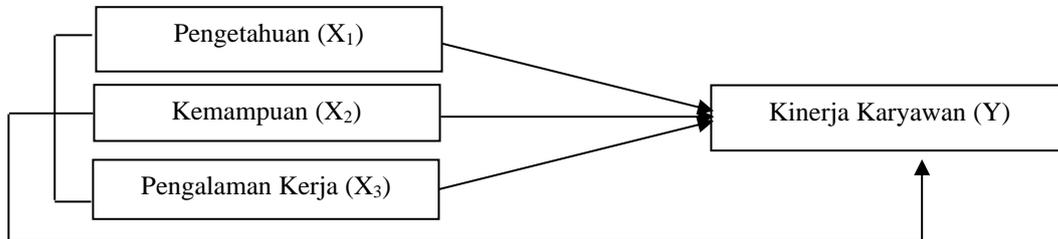
Menurut Wibowo (2017:70), kinerja dapat dipandang sebagai suatu proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Menurut Wibowo (2017:159), pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas
Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara *input* dan *output* fisik suatu proses.
2. Kualitas
Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak dan cacat perunit, maupun ukuran eksternal seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan yang dikirim sesuai yang dijanjikan. Pada dasarnya ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

4. *Cycle time*
Menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* menukur berapa lama sesuatu dilakukan.
5. Pemanfaatan sumber daya
Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan.

KERANGKA BERPIKIR

Kerangka berpikir yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



HIPOTESIS

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.
- H₂ : Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.
- H₃ : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.
- H₄ : Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Galaxy Jaya Teknik yang beralamatkan di jalan Durian No. 2 Komp. Cemara Asri, Medan. Waktu penelitian direncanakan dari bulan September 2020 sampai dengan November 2020.

Populasi dan Sampel

Jaya (2019:10), populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Galaxy Jaya Teknik yang berjumlah 32 karyawan. Jaya (2019:10), sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Dikarenakan jumlah populasi yang berjumlah 32 karyawan, maka teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga jumlah dari sampel dalam penelitian ini adalah 32 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala likert dalam Herlina (2019:6) dimana skala likert menggunakan beberapa butir pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap butir pertanyaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

A. Uji Validitas

Secara umum, validitas dapat diartikan sebagai kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid tidak hanya mampu menghasilkan data yang tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Menurut Priyatno (2018:21), uji validitas item digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Herlina (2019:57), uji validitas menunjukkan tingkat kesahihan dari hasil pengukuran sebuah kuesioner. Suatu instrumen pengukur dikatakan memiliki validitas tinggi apabila instrumen menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Menurut Herlina (2019:58), untuk menentukan apakah suatu kuesioner item layak digunakan atau tidak adalah dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 (5%) yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item. Sedangkan menurut Priyatno (2018:21), pengujian signifikansi

dilakukan dengan kriteria menggunakan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, item dapat dinyatakan valid dan sebaliknya Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, item dinyatakan tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2018:25), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang secara umum sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan adalah *Cronbach Alpha*.

Menurut Herlina (2019:60), secara umum pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas dapat menggunakan kategori sebagai berikut :

1. *Cronbach's alpha* $< 0,6$ = reliabilitas buruk.
2. *Cronbach's alpha* $0,6-0,79$ = reliabilitas diterima.
3. *Cronbach's alpha* $0,8$ = reliabilitas baik.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2018:126), model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model regresi linier antara lain residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal Probability Plot of Regression* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Berikut ini pembahasannya :

1. Analisis grafik.

Menurut Priyatno (2018:127), uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Histogram dan *Normal Probability Plot of Regression*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, nilai residual tersebut telah normal dan sebaliknya.

a. Output Histogram

Output ini menjelaskan tentang grafik data dan untuk melihat distribusi data apakah normal atau tidak. Untuk pengukuran normalitas data jika bentuk grafik histogram mengikuti kurva normal yang membentuk gunung atau lonceng, data akan berdistribusi normal.

b. Output *Normal Probability Plot of Regression*

Output *Normal Probability Plot of Regression* menjelaskan grafik data dalam melihat distribusi data normal atau tidak dengan pengukuran jika bentuk grafik *Normal Probability Plot of Regression* mengikuti garis diagonal normal maka data akan dianggap berdistribusi normal.

2. Uji statistik

Menurut Priyatno (2018:130), uji normalitas dengan statistik dapat menggunakan metode *One Kolmogorov Smirnov*, kriteria pengujiannya :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Menurut Priyatno (2018:134), multikolinieritas adalah keadaan pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Menurut Priyatno (2018:134), metode uji multikolinieritas yang umum digunakan yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi dimana nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2018:136), "Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya dimana model yang regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas". Berbagai macam pengujian heteroskedastisitas yaitu dengan pengujian *Scatterplots* dimana dilakukan dengan cara melihat titik-titik pola pada grafik menyebar secara acak dan tidak berbentuk pola pada grafik dan pengujian *Glejser* dimana jika signifikan berada di atas 0,05 maka dinyatakan telah tidak terjadi masalah dalam heteroskedastisitas.

Uji Test Goodnes of Fit

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2018:107), “Analisis regresi berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel independen.”

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

- Keterangan :
- Y = Kinerja Karyawan (*dependent variabel*)
 - X₁ = Pengetahuan (*independent variabel*)
 - X₂ = Kemampuan (*independent variabel*)
 - X₃ = Pengalaman Kerja (*independent variabel*)
 - a = Konstanta
 - b_{1,2,3} = Koefisien regresi

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Herlina (2019:140), analisis determinasi atau disebut juga *R Square* yang disimbolkan dengan R² digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dimana semakin kecil nilai koefisien determinasi, hal ini berarti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat. Dengan demikian, jika nilai koefisien determinasi bernilai 0, maka hal ini menunjukkan tidak ada persentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Namun jika koefisien determinasi bernilai 1 maka terdapat sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Priyatno (2018:121), uji t atau pengujian parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan uji 2 sisi. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

- H₀ : b_{1,2,3} = 0 : Artinya pengetahuan ; kemampuan ; pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.
- H_a : b_{1,2,3} ≠ 0 : Artinya pengetahuan ; kemampuan ; pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.

Dalam penelitian ini nilai dari t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel}, pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

H₀ Diterima apabila : t_{tabel} > t_{hitung}, H_a Diterima apabila : t_{hitung} > t_{tabel}

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Priyatno (2018:119), uji F atau pengujian simultan digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi 5%. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

- H₀ : b_{1,2,3} = 0 : Artinya pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.
- H_a : b_{1,2,3} ≠ 0 : Artinya pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.

Dalam penelitian ini nilai dari F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai dari F_{tabel}, pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

H₀ Diterima apabila : F_{tabel} > F_{hitung}, H_a Diterima apabila : F_{hitung} > F_{tabel}

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Galaxy Jaya Teknik merupakan sebuah perusahaan swasta didirikan pada tahun 2015 oleh Hendrik Kosumo selaku direktur utama yang bergerak di bidang konstruksi. Bermula dari menjual *sparepart* pabrik kelapa sawit. Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan telah mempunyai puluhan karyawan untuk ikut serta dalam proyek pembangunan yang sedang dijalankan perusahaan baik dalam kota maupun luar kota. Dalam rangka memberikan hasil konstruksi terbaik dari perusahaan ini, bersama ini PT. Galaxy Jaya Teknik menyampaikan satu contoh kelebihan dari perusahaan ini, yaitu memberikan jaminan serta garansi selama 1 tahun lamanya.

Visi PT. Galaxy Jaya Teknik

Visi perusahaan adalah menjadi salah satu perusahaan swasta terkemuka yang dikenal luas oleh khalayak masyarakat dalam memasarkan produknya.

Misi PT. Kingled Indonesia

Misi perusahaan adalah meningkatkan penjualan bahan fabrikasi, *sparepart* perkebunan kelapa sawit dan jasa membangun serta melakukan *maintenance* pabrik kelapa sawit dengan menjalin hubungan kerja sama yang baik antara perusahaan dengan konsumen dan perusahaan dengan pihak *supplier*.

Deskripsi Karakteristik Responden**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin****Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik		Jumlah Responden	%
Jenis Kelamin	Pria	21	65,6%
	Wanita	11	34,4%
Total		32	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Karakteristik		Jumlah Responden	%
Umur	Di bawah 25 Tahun	7	21,9%
	25 Tahun – 35 Tahun	21	65,6%
	Di atas 35 Tahun	4	12,5%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Frekuensi Pembelian**

Karakteristik		Jumlah Responden	%
Masa Kerja	Di bawah 1 Tahun	6	18,8%
	1 Tahun – 3 Tahun	17	53,1%
	Di atas 3 Tahun	9	28,1%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik		Jumlah Responden	%
Pendidikan	SMA/Sederajat	11	34,4%
	Diploma	2	6,2%
	Sarjana	19	59,4%
Total		32	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti *mean*, *minimum* dan *maximum*. Dalam hal ini, pemakai statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 5 Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengetahuan	32	24	36	29,25	2,817
Kemampuan	32	17	25	20,50	2,214
Pengalaman Kerja	32	16	27	21,69	2,833
Kinerja	32	29	40	34,56	2,299
Valid N (listwise)	32				

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil deskriptif statistik dari 32 responden, variabel pengetahuan memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 29,25 dengan nilai minimum sebesar 24 dan nilai maximum sebesar 36, variabel kemampuan memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 20,50 dengan nilai minimum 17 dan nilai maximum 25. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 21,69 dengan nilai minimum sebesar 16 dan

nilai maximum sebesar 27. Sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 34,56 dengan nilai minimum sebesar 29 dan nilai maximum sebesar 40.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat di bawah ini dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) atau nilai sig < 0,05 maka item pernyataan tersebut dianggap valid. Berikut ini tabel pengujian validitas dapat dilihat di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian		r_{hitung}	r_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pengetahuan (X ₁)	Pernyataan 1	0,829	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,825	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,777	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,796	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,647	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,732	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 7	0,826	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 8	0,718	0,361	0,000	Valid
Kemampuan (X ₂)	Pernyataan 1	0,746	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,551	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,663	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,682	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,759	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,799	0,361	0,000	Valid
Pengalaman Kerja (X ₃)	Pernyataan 1	0,841	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,857	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,913	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,701	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,794	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,779	0,361	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Pernyataan 1	0,858	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,845	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,825	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,806	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,674	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,827	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 7	0,779	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 8	0,672	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 9	0,838	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 10	0,789	0,361	0,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, seluruh instrumen penelitian untuk setiap variabel penelitian telah dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya karena nilai r_{hitung} yang dimiliki telah lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Cara pengukuran reliabilitas adalah dengan melihat seluruh item pernyataan (instrumen penelitian) yang telah valid dimasukkan dan diukur koefisien *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* telah di atas 0,6 maka instrumen penelitian telah dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pengetahuan (X ₁)	0,902	8
Kemampuan (X ₂)	0,787	6
Pengalaman Kerja (X ₃)	0,898	6
Kinerja (Y)	0,932	10

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

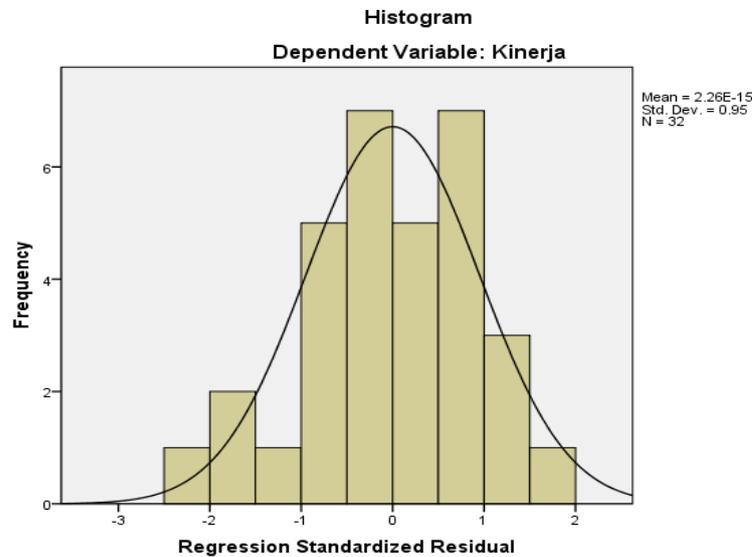
Berdasarkan pada tabel di atas, seluruh instrumen penelitian untuk setiap variabel telah dinyatakan reliabel sehingga dapat kuesioner diandalkan dan digunakan untuk penelitian selanjutnya karena nilai *Cronbach's Alpha* telah lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan 2 metode yaitu dengan menggunakan pengujian grafik yang berupa grafik histogram dan grafik *normal probability plot of regression* dan pengujian statistik yang berupa *one sample Kolgomorov-Smirnov test*. Pengujian normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

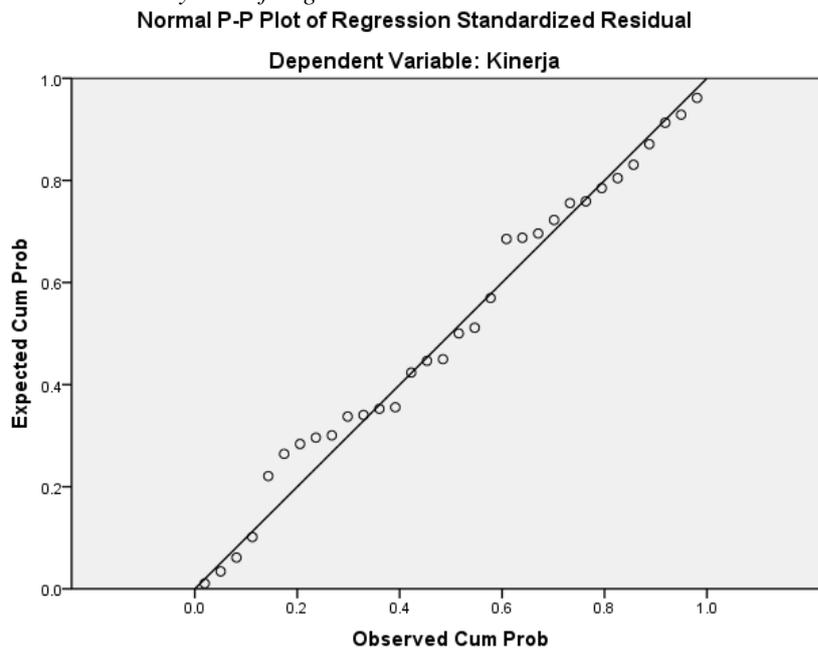
1. Grafik Histogram



Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan pada gambar diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Grafik *Normal Probability Plot of Regression*



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot of Regression

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

3. Pengujian Normalitas Analisis Statistik *Kolgomorov Smirnov*

Tabel 8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44069846
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,058
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		,568
Asymp. Sig. (2-tailed)		,903

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,903, maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas (Uji VIF)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengetahuan	,967	1,034
Kemampuan	,972	1,029
Pengalaman Kerja	,994	1,006

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Sehingga dengan demikian tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas terdapat 2 cara untuk melakukan pengujiannya yaitu secara statistik dan grafik. Pengujian heteroskedastisitas secara statistik dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

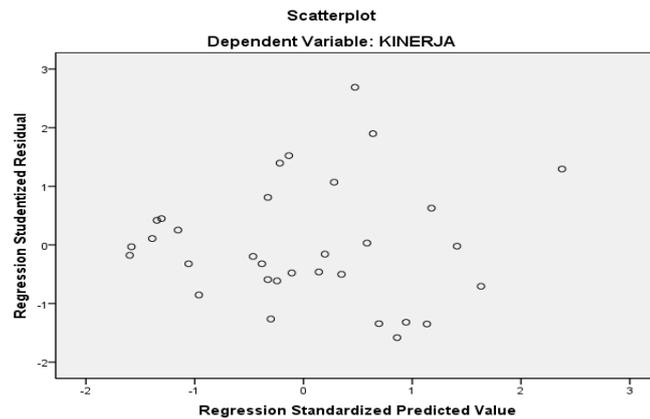
Tabel 10 Hasil Uji Statistik Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,795	2,391		-,333	,742
Pengetahuan	,084	,056	,275	1,490	,147
Kemampuan	-,029	,072	-,075	-,407	,687
Pengalaman Kerja	,003	,055	,011	,059	,953

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan diatas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini pengujian heteroskedastisitas secara grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

Pengujian Test Goodnes of Fit

Hasil Regresi Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 11 Hasil uji Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8,516	4,164	
Pengetahuan	,323	,098	,396
Kemampuan	,584	,125	,563
Pengalaman Kerja	,213	,096	,262

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

$$\text{Kinerja Karyawan} = 8,516 + 0,323 \text{ Pengetahuan} + 0,584 \text{ Kemampuan} + 0,213 \text{ Pengalaman Kerja}$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka konstanta (a) = 8,516 yang berarti bahwa jika variabel bebas bernilai 0 maka kinerja (Y) adalah sebesar 8,516. Dimana jika ada peningkatan pengetahuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,323. Jika terdapat peningkatan pada variabel kemampuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,584. Begitu pula dengan pengalaman kerja dimana jika adanya peningkatan terhadap harga, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,213.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 12 Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,565	1,516

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan, Pengetahuan
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,523. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah sebesar 56,5%. Sedangkan sisanya sebesar 43,5% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kompensasi, stres kerja, konflik kerja, disiplin kerja dan berbagai faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 13
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,531	3	33,177	14,437	,000 ^a
	Residual	64,344	28	2,298		
	Total	163,875	31			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan, Pengetahuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai F_{tabel} (2,95) dan signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) yaitu F_{hitung} (14,437) dan sig. a (0,000^a). Hal ini membuktikan bahwa hasil penelitian menerima H_a dan menolak H_0 . Perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dapat membuktikan bahwa secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 14.
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,045	,050
	Pengetahuan	3,289	,003
	Kemampuan	4,684	,000
	Pengalaman Kerja	2,207	,036

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2020, (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel pengetahuan (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,289) > t_{tabel} (2,048) dengan tingkat signifikan 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara pengetahuan terhadap kinerja.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (4,684) > t_{tabel} (2,048) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara kemampuan terhadap kinerja.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja (X_3) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,207) > t_{tabel} (2,048) dengan tingkat signifikan 0,036 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan pada uraian di atas, berikut ini pembahasannya hasil penelitiannya yaitu:

1. Pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (3,289) > t_{tabel} (2,048) dengan tingkat signifikan 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan jika adanya peningkatan pada pengetahuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (4,684) > t_{tabel} (2,048) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan jika adanya peningkatan pada kemampuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (2,207) > t_{tabel} (2,048) dengan tingkat signifikan 0,036 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan jika adanya peningkatan pada kemampuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
4. Pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana hal tersebut dibuktikan dengan nilai F_{hitung} (14,437) > F_{tabel} (2,95) dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05. Besarnya pengaruh yang diberikan secara simultan adalah sebesar 56,5%.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.
2. Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.

3. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.
4. Pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel pengetahuan diharapkan agar perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dengan cara memberikan banyak pelatihan dan pembelajaran mengenai bidang pekerjaan yang sedang dilaksanakannya.
2. Untuk variabel kemampuan diharapkan agar perusahaan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dengan memberikan lebih banyak pekerjaan baru sehingga karyawan tersebut tidak hanya mengerjakan pekerjaan yang telah dikuasainya namun dapat mempelajari hal baru dari pekerjaan yang masih belum dikuasainya.
3. Untuk variabel pengalaman kerja diharapkan agar perusahaan dapat memberikan pengalaman kerja yang baik kepada seluruh karyawannya dengan melakukan rotasi kerja setiap 2 tahun atau setiap tahunnya agar karyawan dapat mengerti mengenai seluruh pekerjaan yang ada dan mendapatkan pengalaman yang baik.
4. Untuk variabel kinerja karyawan diharapkan agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan secara optimal sehingga dengan demikian, karyawan dapat mencapai target yang diberikan dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi, Nurahman. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, Duwi. 2019. *Lembaran dan Berita Negara Mengenai Pendidikan Tinggi*. Penerbit Hawa dan Ahwa.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Penerbit Elex Media Komputindo. Jakarta
- Ibda, Nasution. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Prosedur Penelitian Pendekatan Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Jaya, I. Made Laut Mertha. 2019. *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Penerbit Thema Publishing, Yogyakarta.
- Priyatno, Dwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Riyadi, Slamet. 2018. *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Penerbit Zifatama Jawara.
- Wardhono, Aziz dan Nurkasma Istiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Erlangga.
- Wibowo, Hutagaol. 2017. *Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.