

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. PILAR UTAMA ASIA MEDAN**

Oleh

M. Amri Nasution

Fakultas Ekonomi Universitas Dharmawangsa

Email : m.amrinasion@dharmawangsa.ac.id

Deska Arleta

**ABSTRACT**

Employees in a company have diverse abilities, seen from the sectors or divisions they occupy. Developments in the field of skills and work experience have made the company more sensitive in improving the quality of its resources. There are also human resources or employees who occupy certain positions in the company have the ability in accordance with the required requirements

The problem in this study is whether there is an influence of skills on the work ability of employees at PT. Main Pillar of Asia Medan, is there any influence of work experience on the work ability of employees at PT. Main Pillars of Asia Medan, and whether there is an influence of skills and work experience on the work ability of employees at PT. Asia's Main Pillars of Medan.

The research method used is associative method. Associative research is research that aims to determine the relationship of two or more variables. In this study used as many as 40 respondents. The results showed that based on the results of the t-test research, the value of skills t-test was  $2.972 > t\text{-table} = 1.68709$ , meaning  $H_0$  was rejected and  $H_1$  was accepted. So the skills can partially affect the work ability of employees at PT. Asia's Main Pillars of Medan. Based on the results of t-test research, the value of t-work experience is  $2.646 > t\text{-table} = 1.68709$ , meaning that  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. So work experience can partially affect the work ability of employees at PT. Asia's Main Pillars of Medan. Based on the results of the F-test research, the F-calculated value of  $9.933 > F\text{-table} = 3.25$ , it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_3$  can be accepted, namely skills and work experience together (simultaneously) simultaneously affect the work ability employees at PT. Asia's Main Pillars of Medan. It is recommended that PT. Main Pillars of Asia Medan continues to provide skills to employees because it is one of the factors to improve employee work capabilities. So that the PT. Main Pillars of Asia Medan pay more attention to the work experience that employees have at work because it is a factor that affects the work ability of employees.

**Keywords:** Skills, Work Experience, and Work Ability

## A. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kemampuan kerja karyawan merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Hal ini diarahkan untuk mengoptimalkan segala kemampuan dan kekuatan yang ada dalam setiap individu atau pribadi. Selain itu, dalam organisasi setiap karyawan mengharapkan tidak hanya sekedar uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, tetapi juga memiliki keinginan untuk dapat mengaktualisasikan dirinya. Karyawan dalam suatu perusahaan memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Perkembangan di bidang keterampilan dan pengalaman kerja membuat perusahaan harus semakin peka dalam peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Terdapat juga sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki jabatan tertentu dalam perusahaan mempunyai

kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Oleh karena itu, untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari organisasi sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki karyawan tidak sama akan tetapi terus berkembang. Salah satunya yaitu dengan adanya keterampilan yang dimiliki seorang karyawan. Program tersebut sebagai upaya perusahaan untuk menjaga stabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan global yang terjadi, baik organisasi publik maupun bisnis.

Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan perusahaan. Untuk karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

Keterampilan karyawan hanya dapat ditunjukkan melalui kegiatan-kegiatan atau pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai upaya meningkatkan pengetahuan kerja yang dimiliki karyawan. Terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Hal ini berkaitan dengan kemampuan karyawan dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluwarsa sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Sebagai wujud pemenuhan kebutuhan pada karyawan yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri (aktualisasi diri) yang nantinya terkait dengan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan kerja sehari-hari. Seorang karyawan yang akan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya harus memahami beberapa aspek, salah satunya adalah memahami tentang pengetahuan dan keterampilan apa yang diperlukan perusahaan atau organisasi.

Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja pada PT. Pilar Utama Asia Medan dilakukan melalui pelatihan-

pelatihan yang bertujuan mengembangkan pengetahuan karyawan, misalnya dengan pelatihan pengetahuan dan sikap. Meningkatkan potensi karyawan untuk memiliki kemampuan untuk bekerja. Fenomena yang terjadi di PT. Pilar Utama Asia Medan masalah yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antar seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Jika suatu pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan minat, pendidikan, kemampuan dan pengalamannya, maka seorang karyawan tidak dapat melakukan tugasnya secara maksimal.

Pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan perusahaan untuk dapat menduduki suatu jabatan, karena masa kerja merupakan salah satu penilaian untuk dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi di dalam perusahaan atau organisasi. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam

meningkatkan kemampuan bekerja lebih tinggi.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman dimiliki akan semakin terampil karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan dimiliki dan tingkat keterampilan telah dikuasai seorang karyawan.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu

pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa mendatang. Namun kenyataannya pengalaman yang dimiliki karyawan PT. Pilar Utama Asia Medan sangat minim.

Keterampilan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja di bidang yang ditekuni. Keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai kemampuan kerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari karyawan. Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mendukung efektivitas kerja perusahaan atau organisasi, maka diperlukan karyawan yang memiliki keterampilan dan pengalaman kerja dalam bekerja sehingga mampu memberikan hasil pekerjaan yang

baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kemampuan kerja keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna. Selain itu, dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Masa kerja karyawan yang semakin lama dengan jumlah karyawan semakin sedikit menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan.

Keterampilan dan pengalaman kerja merupakan dua faktor dalam bekerja. Hal ini diperlukan agar kemampuan kerja karyawan semakin meningkat dan semakin berkembang sehingga mampu mewujudkan suatu prestasi perusahaan yang maksimal sebagai suatu ukuran dalam keberhasilan kerja maupun tujuan

yang ingin dicapai. Penerapan keterampilan dan pengalaman kerja dilakukan secara benar dan tepat untuk mencapai kemampuan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Utama Asia Medan”**.

#### a. METODE PENELITIAN

##### 1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:61) bahwa ”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi merupakan kumpulan dari individu, atau unit, atau unsur yang dijadikan obyek atau sasaran penelitian yang memiliki

karakteristik yang sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pilar Utama Asia Medan sebanyak 40 orang (responden).

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi.

Menurut Sugiyono (2010:116) “Sampel adalah bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini subjek yang dijadikan penelitian sebanyak 40 karyawan.

## 2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer adalah data yang belum diolah yang diperoleh

langsung dari objek penelitian. Data primer data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian dilakukan secara langsung.

b. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga peneliti tinggal mencari dan mengumpulkan data sekunder dapat kita peroleh dengan lebih mudah dan cepat karena sudah tersedia, misalnya di perpustakaan, perusahaan-perusahaan, buku-buku ilmiah, literatur dan bahan-bahan kuliah yang sesuai dengan judul skripsi ini sehingga diperoleh data sekunder.

c. Data kuantitatif adalah data atau informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Dalam penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan berdasarkan angket yang disebarkan kepada responden.

## 3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengamatan atau *observation* dilakukan langsung terhadap suatu perusahaan yang dapat dimulai dari pengamatan terhadap keterampilan, pengalaman kerja dan kemampuan kerja yang diterapkan di perusahaan tersebut.
2. Wawancara yang dilakukan dengan membuat suatu daftar pertanyaan untuk diberikan kepada responden baik secara langsung terhadap pegawai atau karyawan dan atasan di perusahaan tersebut agar memperoleh data yang akurat serta relevan untuk penelitian.
3. Studi dokumentasi dimaksudkan untuk melengkapi data dan wawancara dan observasi yang berupa catatan tertulis. Studi dokumentasi dilakukan dengan memperoleh data pada PT. Pilar Utama Asia Medan berhubungan dengan masalah diteliti seperti

sejarah singkat perusahaan, visi misi, dan struktur organisasi.

4. Kuesioner (angket) yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, dengan menggunakan skala *likert*, di mana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

**Tabel 3.2. Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010:133)

**b. Teknik Analisa Data**

Untuk menguji apakah instrumen angket yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran

maka dilakukan uji validitas konstruksi.

### 1. Uji Validitas

Suatu alat ukur disebut memiliki validitas bilamana alat ukur tersebut isinya layak mengukur obyek yang seharusnya diukur dan sesuai dengan kriteria tertentu uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan *korelasi pearson*.

Mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan nilai total pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas, digunakan dengan teknik *corelation product tmoment* dengan cara mengkolerasikan skor butir dengan skor total. Uji validitas dinyatakan valid bila nilai  $r$ -hitung  $> r$ -tabel.

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Data dikatakan reliabel adalah memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Uji reliabilitas dapat menggunakan tehnik *Cronboach Aplha*, jika nilai *Aplha* lebih besar dari 0.60 dinyatakan reliabel. Dalam pengujian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha. Perhitungan koefisien alpha memanfaatkan bantuan SPSS 19.0 dan batas kritis untuk nilai alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang reliabel adalah 0,60. Jadi jika nilai hasil pertanyaan kuesioner atau koefisien dari  $\alpha > 0,60$  maka kuesioner pertanyaan tersebut reliabel. Sebaliknya, jika koefisien dari  $\alpha < 0,60$  maka tidak reliabel.

### 3. Uji asumi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan determinasi.

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS for Windows* untuk pengujian terhadap data sampel tiap variabel. Untuk mendeteksi normalitas data melalui *output* grafik kurva normal *p-p plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis

diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk sejumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini

ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Uji

Multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika  $VIF > 10$  dan nilai tolerance  $< 0,10$  maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Uji

multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen atau dengan menggunakan

perhitungan nilai multikolinieritas dapat juga dilihat dari :

- 1) Nilai tolerance atau lawannya.
- 2) Variance inflation factor (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan yang lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah *homoskedastisitas* atau tidak

terjadi *heteroskedastisitas*. Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

d. Uji Determinasi

Uji determinasi atau Pengujian  $R^2$  digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Apabila  $R^2$  sama dengan 0, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan bila  $R^2$  semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen semakin kecil terhadap variabel dependen. Apabila  $R^2$  semakin besar mendekati 1, hal ini menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

e. Regresi linear berganda

Untuk mengetahui pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja dan kemampuan kerja dengan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Umar, 2014:126)

Dimana:

- Y = Kemampuan kerja
- X1 = Keterampilan Kerja
- X2 = Pengalaman Kerja
- a = Konstanta
- b1. b2. = Koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu/error

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda karena ada dua atau lebih variabel independennya. Pengujian hipotesis ditujukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui model regresi linier berganda. Tingkat signifikansi yang digunakan

dalam penelitian ini adalah  $\alpha = 5\%$ .

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka model regresi dikatakan bagus, sebaliknya apabila secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $F > 0,05$ , maka model regresi adalah tidak baik.

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dengan t-test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan ini dapat dilihat sebagai berikut :

Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka  $H_a$  alternatif ditolak. Jadi tidak ada pengaruh antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependen. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka  $H_a$  alternatif diterima. Jadi ada pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Taraf nyata ( $\alpha$ ) adalah 5%.

c. Pembahasan

1. Pengaruh keterampilan terhadap kemampuan kerja

Berdasarkan hasil penelitian uji-t diperoleh nilai t-hitung keterampilan sebesar sebesar  $2,972 > t\text{-tabel} = 1,68709$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi keterampilan secara parsial dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan Mohammad Rum Arisandy (2015) yang memberikan kesimpulan bahwa keterampilan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. Keterampilan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala.

## **2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja**

Berdasarkan hasil penelitian uji-t diperoleh nilai t-hitung pengalaman kerja sebesar  $2,646 > t\text{-tabel} = 1,68709$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Jadi pengalaman kerja secara parsial dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, Zainal (2016) dengan kesimpulan kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor

Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.

## **3. Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja**

Berdasarkan hasil penelitian uji-F diperoleh nilai F-hitung sebesar  $9,933 > F\text{-tabel} = 3,25$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  dapat diterima yaitu keterampilan dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara serempak terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arik Prasetya (2017) dengan kesimpulan bahwa pendidikan karyawan PT. INKA (Persero) terbilang baik hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa pendidikan yang

karyawan PT. INKA (Persero) tempuh sesuai dan menunjang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengalaman kerja karyawan PT. INKA (Persero) sudah tidak diragukan karena rata-rata karyawan PT. INKA (Persero) sudah bekerja selama 16 tahun secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. INKA (Persero) memiliki pengalaman kerja yang baik. Kemampuan kerja karyawan PT. INKA (Persero) juga baik yang dilihat dari secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. INKA (Persero) memiliki kemampuan kerja yang baik. Pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja yang baik kinerja karyawan PT. INKA (Persero) juga dapat dikatakan baik. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. INKA (Persero) memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yang diteliti yakni keterampilan dan pengalaman kerja

berpengaruh secara nyata terhadap kemampuan kerja karyawan. Hal ini membuktikan pada PT. Pilar Utama Asia Medan, dengan variabel bebas yakni keterampilan dan pengalaman kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi variabel terikat yakni kemampuan kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh pihak PT. Pilar Utama Asia Medan untuk lebih memperhatikan keterampilan dan pengalaman kerja untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Namun, pihak perusahaan tidak boleh mengabaikan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan kerja karyawan dan pada akhirnya hal tersebut akan memberikan hasil yang positif terhadap kemajuan perusahaan sesuai dengan tujuan dan rencana organisasi.

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang diterapkan PT. Pilar Utama Asia Medan telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya

tanggapan variabel kemampuan kerja (Y) yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian, dari hasil penelitian tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel keterampilan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan.

#### d. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian uji-t diperoleh nilai t-hitung keterampilan sebesar sebesar  $2,972 > t\text{-tabel} = 1,68709$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi keterampilan secara parsial dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian uji-t diperoleh nilai t-hitung pengalaman kerja sebesar  $2,646 > t\text{-tabel} = 1,68709$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Jadi pengalaman kerja secara parsial dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.

Berdasarkan hasil penelitian uji-F diperoleh nilai F-hitung sebesar  $9,933 > F\text{-tabel} = 3,25$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  dapat diterima yaitu keterampilan dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara serempak terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Budiyo, Haris, (2014), *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi, (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bateman, Thomas S dan Snell, Scoot A, (2012), *Manajemen: Kepemimpinan dan Kalaborasi Dunia yang Kompetitif*, Jakarta: Salemba Empat.
- Daft, Richard L, (2012), *Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir dan Jakfar, (2013), *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta: Kencana.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A, (2011), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Mubarok, E. Saefuddin, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*, Bogor: In Media.
- Rafiie, Said Achmad Kabiru, (2017), *Manajemen Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, (2014), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, (2011), *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan, (2012), *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein, (2014), *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiludjeng SP, Sri, (2014), *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jurnal, Website**
- Arisandy, Mohammad Rum, (2015), *Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala*, e-Jurnal Katalogis, Volume 3, Nomor 8.
- Dianindariani, Anastasia, (2015), *Pentingnya Pengembangan Keterampilan*, <https://www.kompasiana.com/ad-tasya/55ec2b55b1927371048b4567/important-development-skills>, diakses tanggal 6 Januari 2017.
- Fauji, Achmad, (2010), *Kemampuan Kerja Karyawan*, <http://new-campuran.blogspot.com/2010/08/kemampuan-kerja-karyawan.html>, diakses tanggal 9 Januari 2019.
- Arik Prasetya, (2017), *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman*

*Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 43, Nomor 1.*

Zainal, (2016), *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali, e-Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 6.*

