

## Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Mutholib<sup>1</sup>, Andre Risnadi<sup>1</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan, Sumatera Utara, Indonesia  
\*Email: mutholib@umsu.ac.id

**ABSTRAK.** Tujuan penelitian *ini* untuk menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung antara pengalaman kerja, kemampuan kerja terhadap prestasi kerja. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 52 yang merupakan karyawan PT. Banua Sakti Mulia. Penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Analisis Jalur. Kemudian melakukan uji validitas dengan dan uji reliabilitas. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja, kemampuan kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan, dan terdapat pengaruh tidak langsung pengalaman kerja terhadap prestasi kerja melalui kemampuan kerja, dimana karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak dan memiliki keahlian dalam bekerja maka juga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

**Kata Kunci :** Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Prestasi Kerja.

**ABSTRACT.** The purpose of this study was to analyze the direct or indirect effect of work experience, work ability on work performance. The sample in this study was as many as 52 who are employees of PT. Banua Sakti Mulia. This research was collected through a questionnaire which was processed and analyzed using Path Analysis. Then test the validity with and test the reliability. To test the hypothesis in this study using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between work experience, work ability on work performance in employees, and there is an indirect effect of work experience on work performance through work ability, where employees who have a lot of work experience and have expertise in work then will also be able to improve employee performance, so that employees can excel in carrying out the work given.

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



## PENDAHULUAN

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan lebih memberikan kontribusinya kepada perusahaan, karena mereka bekerja tanpa rasa ragu, percaya diri, dan senantiasa bertanggung jawab atas semua pekerjaan dan jabatannya. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dimana Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang (Martoyo, 2012). Dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan. Perusahaan yang memperhatikan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Menurut (Hutama, Hamid, & Mayowan, 2016) mengungkapkan bahwa semakin tinggi pengalaman dan motivasi kerja dalam diri karyawan akan diikuti dengan semakin tingginya kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila pengalaman dan motivasi kerja dalam diri karyawan tersebut rendah, maka akan menaruh dampak buruk pada semakin menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti (Hutama et al., 2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Menurut (Arif et al., 2020) kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada prestasi kerja karyawan.

Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya.

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti (Arif et al.,

2020) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan, peneliti (Jufrizen Jufrizen, 2017) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang (Martoyo, 2012). Dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan. Perusahaan yang memperhatikan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

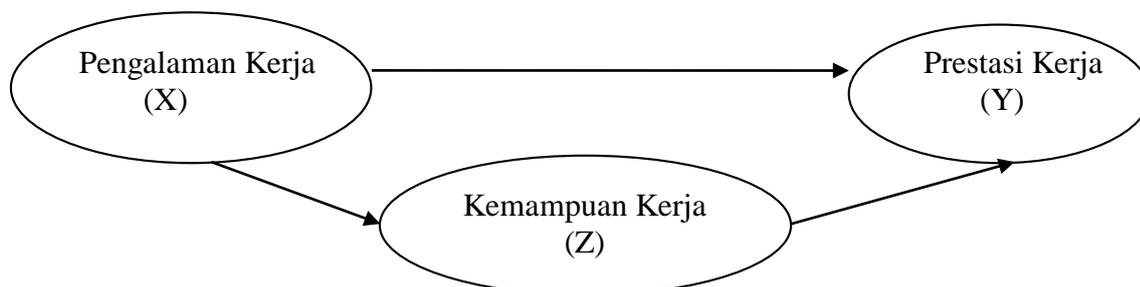
Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja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

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti (Pamungkas, Hamid, & Prasetya, 2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan

Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana – rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, organisasi atau lembaga pemerintah untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Arif et al., 2020)

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan kemampuan kerja sangat perlu diterapkan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 2.4.** Kerangka Konseptual

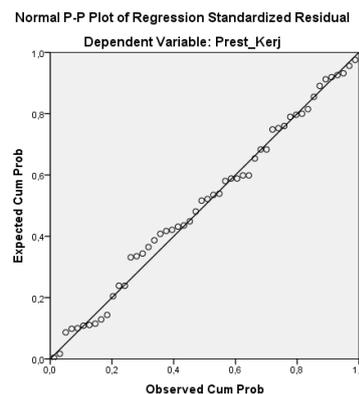
## METODE

Jenis penelitian ini dilihat cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (Pengalaman Kerja) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja) serta variabel intervening (Kemampuan Kerja). Menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam pendekatan penelitian ini menggunakan jenis asosiatif yang merupakan suatu pertanyaan penelitian bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menilai pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau static dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Banua Sakti Mulia yang berjumlah 52 karyawan tetap untuk seluruh karyawan yang bekerja. Teknik Analisis data menggunakan analisis jalur berbasis regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar: 2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik 4.1 di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang melebihi 4 atau 5. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

**Tabel 1. Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

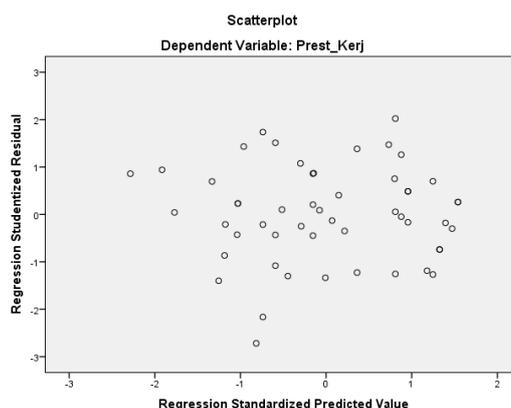
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengal_Kerj	,668	1,496
Kemamp_Kerj	,668	1,496

a. Dependent Variable: Prest\_Kerj

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2021)

Dari tabel diatas, terlihat bahwa variabel independen yaitu Pengalaman Kerja (X), Kemampuan Kerja (Z) mempunyai angka nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4), sehingga tidak terjadinya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heterokedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heterokedastisitas.

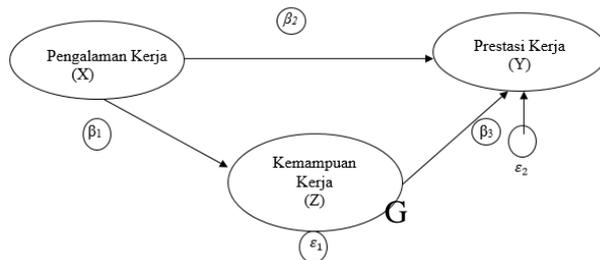


Gambar: 3. Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

## 5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam analisis jalur (*path analysis*) penggunaan teoritis dalam mengembangkan diagram alur pada penelitian ini digambarkan dalam upaya memberikan kemudahan dalam pemahaman terhadap hubungan antar variabel khususnya dalam melihat variabel intervening sebagai variabel yang menimbulkan analisis jalur pada penelitian ini. Adapun hasil pengembangan model dari analisis jalur dapat dikemukakan pada gambar di bawah ini:



Gambar: 4. Analisis Jalur

Berdasarkan gambar 4 diatas maka dapat dikemukakan sebuah model matematis dalam pengembangan hipotesis yang akan diuji berdasarkan pada masing-masing model dalam persamaan struktural pada penelitian ini. Adapun persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Persamaan jalur I :  $X_1 = \beta_2 X + \varepsilon_1$
2. Persamaan jalur II :  $Y = \beta_2 X + \beta_3 X_1 + \varepsilon_2$

**a. Pengujian Persamaan Sub-Struktur 1**

Pengujian pada persamaan sub-struktur 1 dimana dilakukan dengan mengklasifikasikan analisis dengan dua bagian yaitu bagian pertama melihat bagaimana pengaruh pengalaman kerja (X) terhadap kemampuan kerja (Z). Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh pengalaman kerja (X) terhadap kemampuan kerja (Z) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2. Model Summary Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576 <sup>a</sup>	,332	,318	2,46639

a. Predictors: (Constant), Pengal\_Kerj

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2021)

Dalam mengetahui besarnya pengaruh pengalaman kerja (X) terhadap kemampuan kerja (Z) dapat kita lihat melalui *model summary* pada tabel 4.10, yaitu nilai *R square* adalah sebesar 0,332. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja pada karyawan PT. Banua Sakti Mulia adalah sebesar  $0,332 \times 100\% = 33,2\%$ . Sedangkan sisanya sebesar 66,8 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar model dalam penelitian ini. Sementara itu dalam besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,332$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,332)} = 0,576$$

Dalam analisis mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dikemukakan pada tabel 3

**Tabel 3.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,381	5,060		3,830	,000
	Pengal_Kerj	,931	,187	,576	4,979	,000

a. Dependent Variable: Kemamp\_Kerj

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2021)

Untuk melihat apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja, maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

**Penentuan hipotesis.**

H0 = Tidak ada pengaruh pengalaman kerja (X) terhadap kemampuan kerja (Z)

Ha = Ada pengaruh pengalaman kerja (X) terhadap kemampuan kerja (Z)

**Penentuan kriteria pengambilan keputusan.**

Jika probabilitas  $sig \leq$  probabilitas 0,05, maka tolak H0 dan terima Ha

Jika probabilitas  $sig \geq$  probabilitas 0,05, maka terima H0 dan tolak Ha.

**Penentuan dalam pengambilan keputusan**

Berdasarkan tabel 4.11 dimana nilai Sig pada variabel rekrutmen sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian H0 ditolak dengan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (X) terhadap kemampuan kerja (Z). adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar 0,576. maka dapat diketahui hubungan antara pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dapat disusun persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$X1 = \beta_1 X + \varepsilon_1$$

$$X1 = 0,576X + 0,576$$

**b. Pengujian Persamaan sub-Struktur 2**

Pengujian pada persamaan struktural 2, dimana dilakukan pengujian mengenai bagaimana rekrutmen dapat pengaruh pengalaman kerja (X), kemampuan kerja (Z) terhadap prestasi kerja (Y).

- 1) Pengaruh secara simultan pengalaman kerja (X), kemampuan kerja (Z) terhadap prestasi kerja (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh simultan (bersama-sama) pada variabel pengalaman kerja (X), kemampuan kerja (Z) terhadap prestasi kerja (Y) dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada beberapa tabel 4.12 dibawah ini:

**Tabel 3. Model Summary**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,834 <sup>a</sup>	,696	,683	1,56394	1,804

a. Predictors: (Constant), Kemamp\_Kerj, Pengal\_Kerj

b. Dependent Variable: Prest\_Kerj

Dalam mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis, maka dapat dilihat dari *Model Summary*. Pada tabel 3 dengan nilai *R Square*. Besarnya nilai *R Square* ( $r^2$ ) adalah 0,696. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengalaman dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Banua Sakti Mulia adalah sebesar  $0,696 \times 100\% = 69,6\%$ , sedangkan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar dari penelitian ini. sementara itu dalam mengetahui besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi prestasi yang dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut :

$$R^2 = 0,696$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,696)} = 0,551$$

Dalam model regresi pada persamaan struktural 2 untuk melihat berpengaruh atau tidak secara simultan, maka dapat diuji hipotesis dengan melihat Sig atau nilai pada tabel ANOVA yang dikemukakan pada tabel 4.13 dibawah ini:

**Tabel 4.**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274,074	2	137,037	56,027	,000 <sup>b</sup>
	Residual	119,850	49	2,446		
	Total	393,923	51			

a. Dependent Variable: Prest\_Kerj

b. Predictors: (Constant), Kemamp\_Kerj, Pengal\_Kerj

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2021)

Adapun ketentuan dalam uji hipotesis, dikemukakan dibawah ini :

H<sub>0</sub> = Tidak ada pengaruh pengalaman kerja (X), kemampuan kerja (Z) Terhadap prestasi kerja (Y)

H<sub>a</sub> = Ada pengaruh pengalaman kerja (X), kemampuan kerja (Z) Terhadap prestasi kerja (Y)

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas pada taraf signifikan 5% dengan nilai probabilitas Sig pada tabel ANOVA. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas  $sig \leq$  probabilitas 0,05, maka tolak H<sub>0</sub> dan terima H<sub>a</sub>

Jika probabilitas  $sig \geq$  probabilitas 0,05, maka terima H<sub>0</sub> dan tolak H<sub>a</sub>.

Berdasarkan tabel 4.13 dimana nilai Sig sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dengan H<sub>a</sub> diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (X) dan kemampuan kerja (Z) terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan PT. Banua Sakti Mulia

2) Pengaruh secara partial pengalaman kerja (X) dan kemampuan kerja (Z) terhadap prestasi kerja (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh secara partial (satu per satu) pada variabel pengalaman kerja (X), kemampuan kerja (Z) terhadap prestasi kerja dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada beberapa tabel 4.14 dibawah ini :

**Tabel 5.**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,818	3,649		1,868	,068
Pengal_Kerj	,857	,145	,570	5,910	,000
Kemamp_Kerj	,339	,090	,364	3,777	,000

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2021)

**a) Pengaruh Pengalaman Kerja (X) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh Pengalaman Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) PT. Banua Sakti Mulia, dapat dilakukan dengan penentuan hipotesis sebagai berikut:

**Penentuan hipotesis.**

H<sub>0</sub> = Tidak ada pengaruh Pengalaman Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y)

H<sub>a</sub> = Ada pengaruh Pengalaman Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y)

**Penentuan kriteria pengambilan keputusan.**

Jika probabilitas  $sig \leq$  probabilitas 0,05, maka tolak H<sub>0</sub> dan terima H<sub>a</sub>

Jika probabilitas  $sig \geq$  probabilitas 0,05, maka terima H<sub>0</sub> dan tolak H<sub>a</sub>.

**Penentuan dalam pengambilan keputusan**

Berdasarkan tabel 4.14 dimana nilai Sig pada variabel pengalaman kerja sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dengan H<sub>a</sub> diterima. Kesimpulannya adalah ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) PT. Banua Sakti Mulia. Adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar 0,570

**b) Pengaruh Kemampuan Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh Kemampuan Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y) PT. Banua Sakti Mulia, dapat dilakukan dengan penentuan hipotesis sebagai berikut:

**Penentuan hipotesis.**

H<sub>0</sub> = Tidak ada pengaruh Kemampuan Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

H<sub>a</sub> = Ada pengaruh Kemampuan Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

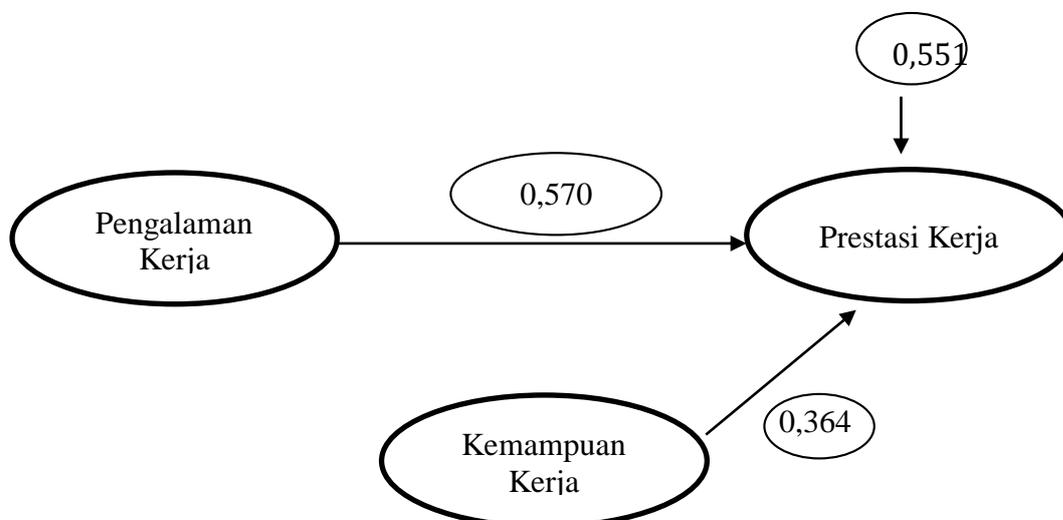
**Penentuan kriteria pengambilan keputusan.**

Jika probabilitas  $sig \leq$  probabilitas 0,05, maka tolak H<sub>0</sub> dan terima H<sub>a</sub>

Jika probabilitas  $sig \geq$  probabilitas 0,05, maka terima H<sub>0</sub> dan tolak H<sub>a</sub>.

**Penentuan dalam pengambilan keputusan**

Berdasarkan tabel 4.14 dimana nilai Sig pada variabel kemampuan kerja sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dengan H<sub>a</sub> diterima. Kesimpulannya adalah ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y) PT. Banua Sakti Mulia. Adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar 0,364



Gambar 5. Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktural 2

Berdasarkan diagram pada gambar 4.5 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengalaman dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja dapat dikemukakan dengan struktural 2 sebagai berikut:

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 Z + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,570X + 0,364Z + 0,551$$

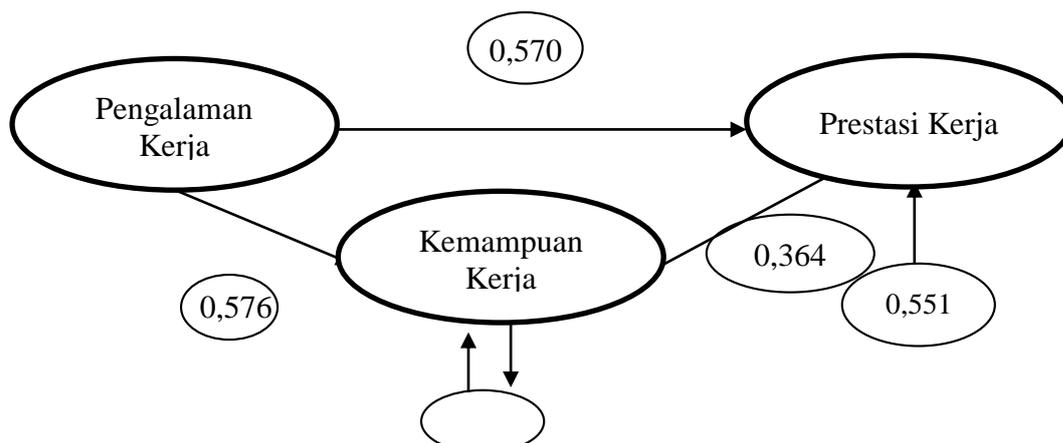
**c) Hasil Pengujian Analisis Jalur Pada Persamaan sub-Struktural 1 dan 2**

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam tahapan-tahapan yang telah dikemukakan di atas dalam melihat struktur diantara hubungan kausal pada persamaan sub-struktural 1 dan sub-struktural 2, maka akhirnya dapat disimpulkan masing-masing struktural adalah sebagai berikut:

Persamaan struktural 1:  $X_1 = \beta_1 X + \varepsilon_1$   
 $X_1 = 0,576X + 0,576$

Persamaan struktural 2:  $Y = \beta_2 X + \beta_3 Z + \varepsilon_2$   
 $Y = 0,570X + 0,364Z + 0,551$

Adapun diagram gambar dari model persamaan struktural 1 dan 2 dalam analisis data diatas, maka dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:



0,576

Gambar 6. Koefisien Jalur Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Prestasi Kerja

Berdasarkan analisis jalur pada nilai koefisien pada Gambar 4.6 diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

**1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Adapun pengaruh langsung antara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan pada formulasi dibawah ini:

- Pengaruh Pengalaman Kerja (X) terhadap Kemampuan Kerja (Z) dengan nilai beta sebesar 0,576.
- Pengaruh Pengalaman Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai beta sebesar 0,570.
- Pengaruh Kemampuan Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai beta sebesar 0,364.

**2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Dalam menentukan pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut:

- Pengaruh Pengalaman Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Kemampuan Kerja (Z) dengan nilai beta sebesar  $0,576 \times 0,364 = 0,209$ .

**3) Pengaruh Total (*Total Effect*)**

Dalam menentukan pengaruh total diantara variabel yang diteliti, dikemukakan sebagai berikut:

- Pengaruh Pengalaman Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Kemampuan Kerja (Z) dengan nilai beta sebesar  $0,576 + 0,364 = 0,94$

Rangkuman analisis jalur dalam persamaan structural 1 dan 2 mengenai pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dikemukakan pada tabel 6 dibawah ini:

**Tabel 6. Hasil Kesimpulan Analisis Jalur**

Pengaruh Variabel	Pengaruh			Pengaruh Simultan
	Langsung	Tidak langsung	Total	
Pengaruh X Terhadap Z	0,576			
Pengaruh X Terhadap Y Melalui Z	0,570	0,209	0,94	
Pengaruh Z Terhadap Y	0,364			
$\epsilon_1$	0,576			
$\epsilon_2$	0,551			
Pengaruh X , Z Terhadap Y				0,696

**Penafsiran**

Berdasarkan hasil keseluruhan pengaruh kausalitas diantara Pengalaman Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Kemampuan Kerja (Z) sebagai variabel intervening dapat dirangkum sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh langsung Pengalaman Kerja (X) terhadap Kemampuan Kerja (Z), dengan nilai beta sebesar 0,576.
- 2) Ada pengaruh langsung Pengalaman Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Kemampuan Kerja (Z) dengan nilai beta sebesar 0,570.
- 3) Ada pengaruh langsung Kemampuan Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan nilai beta sebesar 0,364.
- 4) Ada pengaruh tidak langsung Pengalaman Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Kemampuan Kerja (Z) dengan nilai beta sebesar 0,209.
- 5) Ada pengaruh total Pengalaman Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Kemampuan Kerja (Z), dengan nilai beta sebesar 0,94.
- 6) Ada pengaruh Pengalaman Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Kemampuan Kerja (Z) sebesar 0,696.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Banua Sakti Mulia dimana nilai  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Pengalaman Kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan hasil kerja karyawan.

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan lebih memberikan kontribusinya kepada perusahaan, karena mereka bekerja tanpa rasa ragu, percaya diri, dan senantiasa bertanggung jawab atas semua pekerjaan dan jabatannya.

Menurut (Hutama, Hamid, & Mayowan, 2016) mengungkapkan bahwa semakin tinggi pengalaman dan motivasi kerja dalam diri karyawan akan diikuti dengan semakin tingginya kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila pengalaman dan motivasi kerja dalam diri karyawan tersebut rendah, maka akan menaruh dampak buruk pada semakin menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti (Hutama et al., 2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan

### 2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Banua Sakti Mulia dimana nilai  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa semakin menguasainya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan hasil kerja karyawan.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Menurut (Arif et al., 2020) kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada prestasi kerja karyawan.

Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya.

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti (Arif et al., 2020) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan, peneliti (Jufrizen Jufrizen, 2017) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan

### **3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja Karyawan**

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Banua Sakti Mulia dimana nilai Ho di tolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa semakin banyaknya pengalaman kerja karyawan maka akan semakin mampunya karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan, sehingga hasil kerja karyawan dapat optimal.

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang (Martoyo, 2012). Dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan. Perusahaan yang memperhatikan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

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 yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti (Pamungkas, Hamid, & Prasetya, 2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan

### **4. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja**

Terdapat pengaruh tidak langsung pengalaman kerja terhadap prestasi kerja melalui kemampuan kerja, dimana karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak dan memiliki keahlian dalam bekerja maka juga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana – rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, organisasi atau lembaga pemerintah untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Arif et al., 2020).

## **SIMPULAN**

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Banua Sakti Mulia dimana nilai  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Pengalaman Kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan hasil kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Banua Sakti Mulia dimana nilai  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa semakin menguasainya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan hasil kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Banua Sakti Mulia dimana nilai  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa semakin banyaknya pengalaman kerja karyawan maka akan semakin mampunya karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan, sehingga hasil kerja karyawan dapat optimal. Terdapat pengaruh tidak langsung pengalaman kerja terhadap prestasi kerja melalui kemampuan kerja, dimana karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak dan memiliki keahlian dalam bekerja maka juga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sebaiknya PT. Banua Sakti Mulia melakukan pengembangan sistem manajemen Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi di masa yang akan datang dianjurkan untuk menerapkan analisis dan perancangan berorientasi kompetensi, di mana SDM yang ada pada kantor PT. Banua Sakti Mulia. Dalam meningkatkan prestasi kerja, perusahaan perlu melakukan pertimbangan lamanya bekerja, karena kinerja karyawan secara langsung sudah terbentuk dari pengalaman yang dimilikinya. Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau karyawan perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian karyawan tersebut.

## REFERENSI

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4073–4101.
- Ahmadi, A., & Uhbiyati, U. (2010). *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Basari, I. (2013). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Central Multi karya Bandung. *Jurnal Ilmiah*, 1(1), 41–57.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan AQLI.
- Endayani, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–7.
- Farida, U. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Flippo, E. B. (2012). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II. Jakarta: Erlangga.
- Foster, B. (2010). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat (7th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 13–22.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Ciptapustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kristiani, D. A., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1(1), 1–7.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10.

- Makmun, M. A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. *Tirtayasa EKONOMIKA*, 15(2), 195–203.
- Mangkunegara, A. . A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Martoyo, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mashar, W. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Fakultas Ekonomi Unversitas Pasir Pengaraian*, 1(1), 1–13.
- Moenir, M. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43(1), 96–103.
- Priyono, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Raharjo, R., Paramita, P., & Warso, W. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati). *Journal Of Management*, 2(2), 1–10.
- Ratulangi, S. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat abadi Tendean Monado). *Jurnal Embah*, 4(4), 322–334.
- Robbins, S. P. (2015). *Manajemen Coulter Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salju, S., & Lukman, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 1–7.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Simanjorang, E. F. S. (2020). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 168–175.
- Sofian, E., & Julkarnain, J. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 142–149.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis. Edisi Revisi Cetakan 14*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.

- Suwarno, S., & Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76.
- Syukur, S. (2015). *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zahro, H. M., Suyadi, B., & Djaja, S. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, 12(1), 8–14.