

SKRIPSI

PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO IV MAKASSAR

**DIMAS ADIPATI
A021171518**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO IV MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh
DIMAS ADIPATI
A021171518



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO IV MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

DIMAS ADIPATI
A021171518

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 18 Januari 2023

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Idrus Taba, S.E., M.Si.
NIP. 196004031986091001



Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E., M.Mgt.
NIP. 198105302009122003

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil
NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO IV MAKASSAR

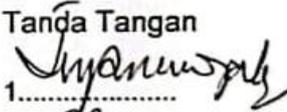
disusun dan diajukan oleh

DIMAS ADIPATI
A021171518

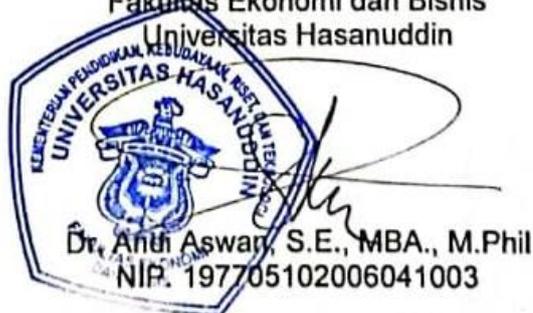
telah dipertahankan pada sidang ujian skripsi
pada tanggal 18 Januari 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji,

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Idrus Taba, S.E., M.Si.,	Ketua	1..... 
2	Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E., M.Mgt	Sekretaris	2..... 
3	Prof. Dra. Hj. Dian A. S. Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM	Anggota	3..... 
4	Dr. Fauziah Umar, S.E., M.Si	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dimas Adipati
NIM : A021171518
Departemen / Program Studi : Manajemen / Strata 1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

**Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo IV Makassar**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Makassar, 18 Januari 2023

Yang membuat pernyataan,



Dimas Adipati

PRAKATA

Alhamdulillah Robbil 'Alamiin, segala puji bagi dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan taufik dan hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam kepada junjungan mulia Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga dan sahabatnya. Dengan rahmat dan hidayahnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo IV Makassar".

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat – syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Selama proses pembuatan skripsi ini, berbagai hambatan dan kesulitan telah peneliti hadapi. Namun, berkat petunjuk dan hidayah Allah SWT, dukungan, bimbingan, serta bantuan berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, peneltii mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. Selaku rektor Universitas Hasanduddin.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Ibu Prof. Dra. Hj. Dian A. S. Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM. dan Bapak Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., CWM. Selaku Ketua dan Sekertaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

4. Bapak Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si. Selaku Penasihat Akademik peneliti yang telah membimbing peneliti selama berkuliah di Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Bapak Prof. Dr. Idrus Taba, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing I atas waktu dan tenaga, bimbingan serta motivasi yang diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E., M.Mgt. Selaku Pembimbing II atas waktu dan tenaga, bimbingan serta motivasi yang diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., CWM. dan Dr. Fauziah Umar, S.E., M.Si. Selaku tim penguji, terimakasih untuk segala masukan dan arahnya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Orang tua peneliti yang peneliti sayangi Bapak Rudjito dan Mama Sri Soharti Asriani Atjo. Terima kasih atas jasa yang telah diberikan, kasih sayang dan cinta disetiap hari – hari ku yang senantiasa tekun mendoakan, menasehati dan mendukung serta berkorban demi keberhasilan peneliti.
9. PT. Pelindo IV Makassar atas waktu dan kesempatan serta bantuan yang telah diberikan untuk melakukan penelitian.
10. Sahabat - sahabat peneliti "PEKSBUT" May, Lisa, Azza, Ranti, Riska, Ibo, Ines, Thalia, Zassy, Aura khususnya Nandong yang telah berbagi suka dan duka kepada peneliti selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta terima kasih juga tas doa dan dukungan kalian kepada peneliti saat penyusunan skripsi ini. Peneliti sayang kalian semua.

11. Kerabat - kerabat peneliti yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungan yang telah diberikan kepada peneliti. Sukses buat kalian semua.

Peneliti menyadari bahwa didalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari kesalahan dan kekurangan maka dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan segala kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti secara khusus dan pembaca secara umum sebagai perluasan informasi dalam bidang akuntansi.

Makassar, 10 Februari 2022

Dimas Adipati

ABSTRAK

**Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Pelindo IV Makassar**
*The Effect of Knowledge, Skills and Work Experience on Employee
Performance at PT. Pelindo IV Makassar*

**Dimas Adipati
Idrus Taba
Shinta Dewi Sugiharti Thikson**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan PT. Pelindo IV Makassar yang telah bekerja diatas tiga tahun. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan metode Regresi Linear Berganda. Teknik pengolahan data kusioner menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan kemampuan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja & Kinerja Karyawan

The purpose of this study was to determine the role of knowledge, skills and work experience affect employee performance. This research was conducted on all employees of PT. Pelindo IV Makassar, which has worked for more than three years. The analysis in this research uses quantitative descriptive analysis method with Multiple Linear Regression method. Questionnaire data processing techniques using validity and reliability tests. The type of data used in this research is quantitative data. Sources of data used in this study is primary data. Primary data was obtained by distributing questionnaires to respondents. The results of this study indicate that knowledge and work experience can affect employee performance while ability cannot affect employee performance.

Keywords: *Work Knowledge, Work Ability, Work Experience & Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1..Latar Belakang Masalah	1
1.2.. Rumusan Masalah.....	6
1.3..Tujuan Penelitian	6
1.4..Kegunaan Penelitian	6
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	6
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	7
1.5..Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1..Landasan Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Perilaku Organisasi.....	10
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.4 Tujuan Sumber Daya Manusia	13
2.2..Kinerja Karyawan.....	14
2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan	14
2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.3..Pengetahuan Kerja	16
2.3.1 Definisi Pengetahuan Kerja	16

2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan Kerja	17
2.3.3 Indikator Pengetahuan Kerja	18
2.4..Kemampuan Kerja	19
2.4.1....Definisi Kemapuan Kerja	19
2.4.2....Komponen Kemampuan Kerja	19
2.4.3....Indikator Kemampuan Kerja.....	20
2.5....Pengalaman Kerja.....	21
2.5.1....Definisi Pengalaman Kerja	21
2.5.2....Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	22
2.5.3....Indikator Pengelaman Kerja	22
2.6....Penelitian Terdahulu	23
2.7....Kerangka Pemikiran.....	25
2.8....Hipotesis Penelitian.....	25
2.8.1....Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.8.2....Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.8.3....Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.8.4 ... Pengaruh Pengalaman Kerja Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1..Rancangan Penelitian	29
3.2..Tempat dan Waktu	29
3.3..Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel.....	30
3.4..Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5..Jenis dan Sumber Data.....	31
3.6..Metode Pengumpulan Data	32
3.7..Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	32
3.7.1 Variabel Penelitian.....	32
3.7.2 Definisi Operasional.....	33
3.8..Pengukuran Instrumen Penelitian	34

3.9..Metode Analisis Data	36
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda	36
3.9.2 Analsisi Koefisien Determinasi	36
3.9.3 Uji Hipotesis.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN	39
4.1 Gambaran Perusahaan.....	39
4.2 Deskripsi Data.....	40
4.2.1 Jenis Kelamin	40
4.2.2 Usia Responden.....	41
4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden	41
4.2.4 Riwayat Pekerjaan Responden	42
4.3 Deskripsi Variabel.....	43
4.3.1 Penentuan Range	43
4.3.2 Deskripsi Variabel Pengetahuan Kerja	44
4.3.3 Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja	45
4.3.4 Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja	46
4.3.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	48
4.4 Hasil Analisis Data	50
4.4.1 Uji Validitas	50
4.4.2 Uji Realibilitas	51
4.4.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
4.4.4 Uji Koefisien Determinasi	53
4.5 Uji Hipotesis	54
4.5.1 Uji F	54
4.5.2 Uji T	55
4.6 Pembahasan.....	57
4.6.1 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan	57
4.6.2 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan	58
4.6.3 Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.6.4 Pengalam Kerja Paling Dominan Diantara Variabel Lainnya.....	61

BAB V PENUTUP 62
 5.1 Kesimpulan 62
 5.2 Saran 62
DAFTAR PUSTAKA 64

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pelindo IV	2
2.1.. Penelitian Terdahulu	23
3.1.. Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
3.2.. Skor Alternatif Jawaban	34
4.1 Jenis Kelamin Responden	40
4.2 Usia Responden	41
4.3 Riwayat Pendidikan Responden	42
4.4 Riwayat Pekerjaan Responden	42
4.5 Hasil Uji Frekuensi Pengetahuan Kerja (X1).....	44
4.6 Hasil Uji Frekuensi Kemampuan Kerja (X2).....	45
4.7 Hasil Uji Frekuensi Pengalaman Kerja Kerja (X3).....	47
4.8 Hasil Uji Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)	48
4.9 Hasil Uji Validitas	50
4.10 Hasil Uji Realibilitas.....	51
4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
4.12 Hasil Koefisien Determinasi.....	54
4.13 Hasil Uji F	54
4.14 Hasil Uji T	55

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
2.1..Kerangka Pemikiran	25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Oleh karena itu dalam menunjang pemanfaatan sumber daya manusia guna dapat menciptakan keunggulan yang kompetitif, maka setiap karyawan harus memiliki *skill* atau keterampilan dalam menangani setiap pekerjaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dan dominan dalam setiap perusahaan karena walaupun berlimpahnya sumber daya alam dan tersedianya modal yang cukup, apabila semua hal tersebut tidak dikelola dengan baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik (Prasetyo, 2015). Hal ini yang menyebabkan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memperdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja (Bohlander dan Snell, 2010). Menurut *The Chartered Institute of Personnel and Development* (CIPD) sumber daya manusia merupakan suatu strategi perencanaan pelaksanaan dan pemeliharaan yang bertujuan dalam mengelola karyawan agar memiliki kinerja usaha yang maksimal termasuk pada kebijakan pengembangan serta proses untuk mendukung strategi.

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju dan berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia didalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2016).

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut (Rival, 2014). Kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang, berdasarkan standar kinerja yang telah dilakukan. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut ini hasil penilaian kinerja karyawan PT. Pelindo IV Makassar dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pelindo IV Makassar

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	KRITERIA			
		SANGAT BAIK	BAIK	CUKUP	BURUK
2017	100	61	28	10	1
2018	100	68	22	8	2
2019	100	67	18	14	1

Sumber : PT. Pelindo IV Makassar

Dari Tabel 1.1 tersebut dapat menunjukkan hasil penelitian kinerja selama tiga tahun terakhir dalam kategori sangat baik, kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dari tahun ketahun mengalami fluktuatif dengan tingkat kinerja terendah pada tahun 2017. Penilaian kinerja merupakan salah satu proses yang dilakukan oleh PT. Pelindo IV Makassar dalam mengevaluasi kemampuan kinerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan kualitas karyawan, hasil penilaian kinerja dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai serta dapat memberikan umpan balik kepada karyawan yang bersangkutan.

Dalam mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan, kerjasama antara perusahaan dan para karyawan sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, agar terwujudnya kerjasama yang baik, perusahaan harus dapat menyesuaikannya. Dalam hal ini kinerja karyawan sangat menentukan tercapainya tujuan tersebut. Terlebih lagi untuk berhasil tidaknya suatu perusahaan, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan. Dalam upaya tercapainya kinerja karyawan yang baik maka diperlukan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja.

Pengetahuan merupakan faktor penting bagi organisasi untuk mengembangkan kemampuan dan daya saingnya untuk mendayagunakan pengetahuan secara optimal perlu dilakukan pengelolaan pengetahuan secara optimal (Wibowo, 2016). Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan harus sesuai dengan bidang yang ditekuni. Pengetahuan seorang karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan agar hasilnya menjadi maksimal. Menurut Robbins dan Judge (2012) pengetahuan mencerminkan

kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu pekerjaan. Oleh karena itu, pengetahuan seorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman.

Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Thoha, 2011). Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik sangat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan untuk maju dan berkembang pesat. Sedangkan menurut Kumara (2016) kemampuan mempunyai hubungan dengan tugas atau pekerjaan yang berarti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharuskan dan atas dasar ketentuan yang ada.

Menurut Adolfini dan Lumintang (2016) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir lebih baik, baik dalam pengetahuan maupun kemampuan yang diperoleh karyawan dari pengalaman kerja tersebut. Pengalaman kerja adalah suatu dasar seseorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk menjaga produktivitas,

kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2016).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan (Susan, 2019). Setiap organisasi yang dibentuk memiliki tujuan tertentu yang harus dicapai melalui kerjasama manusia yang ada didalamnya. Efektif atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan akan sangat efektif dan efisien jika karyawan telah memiliki pengetahuan yang banyak ditunjang dengan kemampuan yang mempuni serta pengalaman kerja karyawan.

Dengan adanya gambaran diatas, maka peneliti tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo IV Makassar. Penelitian yang peneliti lakukan merupakan lanjutan dari penelitian yang dilakukan Berutu (2019). Namun terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Pada penelitian terdahulu variabel independennya menggunakan pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi sedangkan pada penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja sebagai variabel independennya. Objek penelitian yang digunakan penelitian terdahulu yaitu pada PT. Laot Bangko sedangkan peneliti menggunakan PT. Pelindo IV Makassar sebagai objek penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dengan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah variabel pengalaman kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantara variabel pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh paling dominan diantara pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis kita dapat mengetahui secara bersama sama seberapa besar pengaruh variabel independen (pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja organisasi).

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah dapat dijadikan bahan pertimbangan, bahan informasi dan perbandingan untuk penelitian – penelitian selanjutnya mengenai bagaimana pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo IV Makassar.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika pembahasan terdiri atas tiga bab, masing masing uraian yang secara garis besar dapat diterangkan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai berbagai teori dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, menguraikan secara ringkas penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan penjelasan mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan penjelasan mengenai hasil uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji T.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang sifatnya membangun untuk bahan peninjauan selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau biasa singkat dengan MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Menurut Sofyandi (2013) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading dan controlling*, didalam setiap aktivitas / fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan (Susan, 2019). MSDM merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat (Kadarisman, 2013).

Setiap organisasi yang dibentuk memiliki tujuan tertentu yang harus dicapai melalui kerjasama manusia yang ada didalamnya. Efektif atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Manajemen berperan strategis dalam meningkatkan kinerja seseorang. Melalui manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia akan memungkinkan perilaku manusia yang bekerjasama dalam organisasi akan menjadi terarah pada pencapaian tujuan yang diinginkan. Perilaku manusia yang dimaksud adalah perilaku organisasional (Tewal, 2017).

2.1.2 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi didefinisikan sebagai pemahaman, prediksi, dan pengelolaan perilaku manusia dalam organisasi (Luthans, 2011). Menurut Robbins dan Judge (2012) perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi mengacu pada teori, metode, dan prinsip dari berbagai disiplin ilmu untuk mempelajari tentang persepsi, nilai, dan tindakan individu saat bekerja dalam kelompok dan didalam organisasi dan untuk menganalisis dampak lingkungan eksternal pada organisasi dan sumber daya manusia, misi, tujuan dan strateginya (Gibson, 2012).

Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan perorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat

dibutuhkan perusahaan untuk mengukur dan mengatasi masalah - masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan adanya sumber daya manusia, pengelolaan terhadap seluruh kegiatan yang melibatkan elemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan mudah. Hal ini tidak lepas dari fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri yang membuat pengendalian lebih mudah. Menurut Cherrington (2011) fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Staffing atau Employment

Fungsi pertama dari manajemen sumber daya manusia adalah *staffing* atau pengelolaan terhadap tenaga kerja organisasi. Dalam penerapannya, *staffing* dilakukan dalam 3 langkah yaitu perencanaan, penarikan dan seleksi. *Staffing* memiliki peran penting dalam membantu perusahaan merekrut sumber daya manusia yang berkualitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Performance Evaluation

Mereka yang bekerja pada divisi sumber daya manusia memiliki tanggung jawab terhadap serangkaian pembinaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja. Hal ini memudahkan perusahaan dalam mengevaluasi karyawan atau calon karyawan terpilih. Proses evaluasi atau penilaian dilakukan berdasarkan standar yang ditetapkan divisi sumber daya manusia.

c. Compensation

Fungsi lain dari divisi sumber daya manusia adalah mengatur mengenai gaji karyawan dalam perusahaan. Hal ini merupakan bentuk penghargaan

yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan. Pengelolaan gaji memberikan pengaruh signifikan dalam iklim kerja organisasi.

d. Training and Development

Fungsi selanjutnya dari manajemen sumber daya manusia adalah mengadakan pusat pelatihan untuk seluruh elemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Hal ini bertujuan untuk membuat karyawan bekerja dengan maksimal. Selain itu sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk memberikan solusi terhadap kendala yang dialami karyawan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

e. Employee Relation

Tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia juga adalah berupaya membangun relasi dengan pihak lain yang terkait dengan tenaga kerja seperti serikat pekerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi karyawan karena permasalahan dapat diatasi dengan baik. Relasi ini juga bertujuan untuk menghindari kemungkinan karyawan melakukan demonstrasi.

f. Personal Research

Tugas utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi karyawan dalam lingkungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus melakukan analisis terhadap setiap permasalahan seperti PHK dan memberikan solusi yang tepat. Hal ini dilakukan untuk menghindarkan karyawan dari hal yang bisa mengganggu kinerjanya dalam perusahaan.

g. Safety and Health

Iklim yang kondusif serta aman dan sehat dapat membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Salah satu tugas dan

tanggung jawab manajemen sumber daya manusia adalah memberikan jaminan keselamatan kerja dan kesehatan bagi elemen sumber daya manusia dalam organisasi.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia harus dikelola agar dapat bedaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Schuler (2012) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Memperbaiki tingkat produktivitas

Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas adalah manusia yang produktif. Tanpa sumber daya manusia yang poduktif dan berkualitas maka sebuah perusahaan tidak akan dapat berdiri secara berkualitas pula. Sehingga organisasi akan menentukan mana pekerja yang layak untuk perusahaan tersebut dan terus melakukan pelatihan agar semakin memberi hasil yang maksimal dan memberi dampak positif bagi perusahaan.

b. Memperbaiki kualitas kehidupan pekerja

Organisasi tidak hanya berperan sebagai pihak yang memperbaiki dan mengembangkan perusahaan, tetapi juga kualitas kehidupan ara pekerja. Dari mulai menciptakan lingkungan kerja yang aman, menyediakan program tenaga kerja yang sehat, hingga memastikan pemberian gaji dan semacamnya secara benar dan sesuai dengan aturan hukum.

c. Meyakinkan perusahaan dalam memenuhi aspek legal

Tujuan manajemen sumber daya manusia yang terakhir menurut Schuler adalah membuat yakin pihak perusahaan dalam memenuhi berbagai aspek legal. Misalnya dalam negosiasi kontrak dan memenuhi syarat hukum.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance*. Selain bermakna kinerja, *performance* juga dapat diartikan sebagai secara beragam. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya (Hosmani, 2014). Menurut Sari (2016) kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan atau disepakati terlebih dahulu.

Istilah kinerja dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, dan fungsi – fungsi manajemen, atau keluaran seorang karyawan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang baik dapat memperoleh keuntungan serta kemajuan bagi perusahaan dan karyawan (Esthi, 2020).

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas, kinerja adalah suatu proses melalui kegiatan – kegiatan karyawan dan hasil yang diperolehnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporat performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawannya mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3 Pengetahuan Kerja

2.3.1 Definisi Pengetahuan Kerja

Pengetahuan adalah pemahaman manusia pada bidang tertentu yang didapatkan melalui pembelajaran dan pengalaman (Subekan, 2018). Pengetahuan bukan merupakan informasi dan informasi bukan merupakan data. Pengetahuan merupakan serangkaian proses yang dikembangkan dalam suatu organisasi untuk menciptakan, mengumpulkan, dan memelihara pengetahuan organisasi tersebut. Pengetahuan didefinisikan sebagai proses pertukaran pengetahuan keterampilan, pengalaman dan pemahaman (Ilyasa, 2018).

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar – dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta perkembangan watak dan kepribadian. Pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari.

Pengetahuan seorang karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas - tugas pekerjaan agar hasilnya menjadi maksimal. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksana tugas yang dibebankan kepadanya,

pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Dengan demikian perusahaan harus mampu menciptakan keunggulan bersaingnya setiap saat, melalui inovasi yang diciptakan oleh pengetahuan. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan berkerja tersendat – sendat sehingga akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor Faktor Yang Memengaruhi Pengetahuan Kerja

Menurut Stephen (2019) terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi pengetahuan kerja. Faktor pertama adalah faktor teknis (teknologi) dan juga faktor non teknis (mencakup faktor individu, budaya organisasi dan juga struktur organisasi). Kedua faktor tersebut juga dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja dan juga posisi di dalam perusahaan. Faktor - faktor yang memengaruhi pengetahuan adalah sebagai berikut :

a. Faktor Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pengetahuan seseorang, maka akan semakin mudah untuk menerima informasi tentang objek atau yang berkaitan dengan pengetahuan.

b. Faktor Pekerjaan

Pekerjaan seseorang sangat berpengaruh terhadap proses mengakses informasi yang dibutuhkan terhadap suatu objek.

c. Faktor Pengalaman

Pengalaman seseorang sangat mempengaruhi pengetahuan, semakin banyak pengalaman seseorang tentang suatu hal, maka akan semakin bertambah pula pengalaman seseorang akan hal tersebut.

d. Keyakinan

Keyakinan yang diperoleh oleh seseorang biasanya bisa didapat secara turun – temurun dan tidak dapat dibuktikan terlebih dahulu, keyakinan positif dan keyakinan negatif dapat memengaruhi pengetahuan seseorang.

e. Sosial Budaya

Kebudayaan beserta kebiasaan dalam keluarga atau dalam suatu lingkungan kerja memengaruhi pengetahuan, persepsi dan sikap seseorang terhadap sesuatu.

2.3.3 Indikator Pengetahuan Kerja

Indikator pengetahuan menurut Padang (2020) yang dibagi ke dalam dimensi dan indikator seperti berikut :

1. Dimensi pendidikan. Dengan indikator sebagai berikut :
 - a. Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan.
 - b. Pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas.
 - c. Pemahaman karyawan terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya.
2. Dimensi pengalaman. Dengan indikator sebagai berikut :
 - a. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan.
 - b. Prestasi kerja yang dimiliki karyawan.
 - c. Ketanangan karyawan saat bekerja.
3. Dimensi minat. Dengan indikator sebagai berikut :
 - a. Kehadiran
 - b. Kepatuhan terhadap atasan.
 - c. Sikap terhadap pekerjaan.

2.4 Kemampuan Kerja

2.4.1 Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kemampuan kerja dapat menunjukkan keahlian dari setiap karyawan saat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan. Kemampuan merupakan cara mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis organisasi (Aguinis, 2013). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Kemampuan kerja karyawan berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu, dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang (Arini, 2015)

2.4.2 Komponen Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dilakukan seseorang. Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada dua komponen (Robbins dan Judge, 2018) yaitu sebagai berikut :

- a) Kemampuan Intelektual. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat.
- b) Kemampuan Fisik. Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Kemampuan fisik ini dapat dianalogikan dengan kemampuan berkegiatan. Misalnya pekerjaan – pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kecekatan tangan, kekuatan kaki, atau bakat – bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

2.4.3 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kesanggupan Kerja. Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Pendidikan. Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja. Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

2.5 Pengalaman Kerja

2.5.1 Defiinisi Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan kepada karyawan (Alex Nitisemito, 2012). Menurut Astriani (2014) Pengalaman kerja adalah tingkat penugasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama perode tertentu. Pengalaman kerja merupakan tingkat penugasan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memeiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat.

2.5.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2011) faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

a) Latar Belakang Pribadi

Mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

b) Bakat dan Minat

Untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dari seseorang.

c) Sikap dan Kebutuhan

Untuk meramaikan tanggung jawab dan wewenang seorang karyawan.

d) Kemampuan Kemampuan Analitis dan Manipulatif

Untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

e) Keterampilan dan Kemampuan Teknik

Untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek - aspek teknik pekerjaan.

2.5.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Leatemala (2018) indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu / masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

2. Tingat pengetahuan yang dimiliki.

3. Penugasan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penugasan seseorang dalam pelaksanaan aspek - aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

2.6 Penelitian Terdahulu

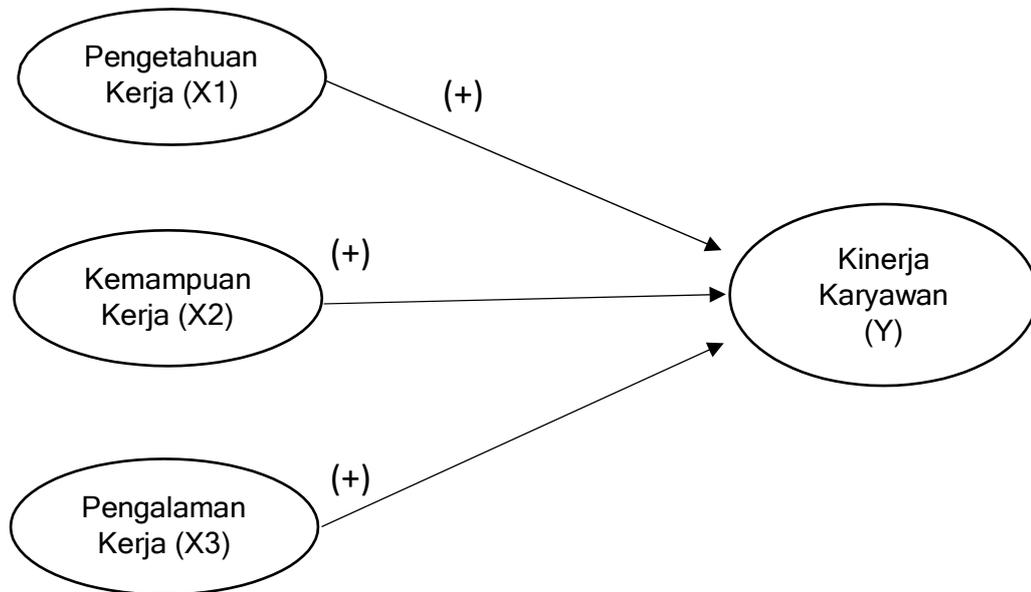
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Padang, Nomisari Riahna Karina (2020)	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera	Variabel Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, tetapi variabel pengetahuan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.
2	Berutu, Yuliana BR (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan	Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.
3	Serang, Serlin (2018)	Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Ramadhan, Muhammad Ferryal (2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling	Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan.
5	Nur'aeni (2018)	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja	Secara Parsial tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel pengetahuan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.

		Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja	Sedangkan untuk variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Fauzi, Latifah Isnaini (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Adi Satria Abadi)	Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
7	Puspita, Ria (2018)	Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang	Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8	Wulandari, Ani (2017)	<i>Influence of Education and Work Experience on Work Motivation and Job Performance at Branch Office of Bank J Trust Bank Surabaya</i>	<i>Education Influence dan Work Experience</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Job Performance.
9	Alyoubi, Bader (2018)	<i>Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance : Eviddence from Saudi Arabia</i>	<i>Knowledge Management</i> berpengaruh positif terhadap <i>Work Performance</i>
10	Ochhonma, Ogonnia Godfrey (2018)	<i>Assessing The Impact Of Years Of Work Ecxperience On Job Performance : Hospital Managers Perspectives In a Developing Country.</i>	<i>Years of Work Experince</i> sangat berpengaruh pada <i>Job Performance.</i>

2.7 Kerangka Pemikiran

Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara sistematis dapat digambarkan pada Gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018).

2.8.1 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Hasibuan (2022) yang berjudul Pengaruh Pengatahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penganggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu, menunjukan nilai regresi sebesar 0.553 yang berarti bahwa pengetahuan

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini berarti menerima H_a sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan berpengaruh sehingga hipotesis pertama diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati (2021) yang berjudul Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Sakti Karanganyar, menunjukkan bahwa hasil uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Nilai t hitung variabel pengetahuan diperoleh sebesar 2,799 sementara nilai t tabel sebesar 1,993. Artinya secara parsial variabel pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Cahaya Sakti Karanganyar

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) yang berjudul Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja, menunjukkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.8.2 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Hasibuan (2022) yang berjudul Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu, menunjukkan nilai regresi sebesar 0.332 yang berarti bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini berarti menerima H_a sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan berpengaruh sehingga hipotesis pertama diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati (2021) yang berjudul Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Sakti Karanganyar, menunjukkan bahwa hasil uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Nilai t hitung variabel pengetahuan diperoleh sebesar 5,030 sementara nilai t tabel

sebesar 1,993. Artinya secara parsial variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Cahaya Sakti Karanganyar

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) yang berjudul Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja, menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.8.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Hasibuan (2022) yang berjudul Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penganggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu, menunjukkan nilai regresi sebesar 0.070 yang berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini berarti menerima H_0 sehingga dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh sehingga hipotesis pertama diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati (2021) yang berjudul Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Cahaya Sakti Karanganyar, menunjukkan bahwa hasil uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Nilai t hitung variabel pengetahuan diperoleh sebesar 3,364 sementara nilai t tabel sebesar 1,993. Artinya secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Cahaya Sakti Karanganyar

Penelitian yang dilajjukan oleh Sari (2022) yang berjudul Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja, menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

H3 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.8.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman dalam semua bidang, sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman dibidangnya masing-masing. Oleh karena itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

H4 : Pengaruh pengalaman kerja paling dominan diantara pengetahuan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan