



Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang

Ria Puspita

Program studi manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kanjuruhan Malang, Indonesia

e-mail: Ryahpuspita@yahoo.co.id

Article Info:

Receive : April 2018

Revised : Mei 2018

Accepted : Juni 2018

Published : Juni 2018

DOI : 10.21067/mbr.v2i1.4732

Copyright : Management and Business Review

Keywords:

Pengetahuan kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja, kinerja karyawan

Abstract: This study aims to analyze the effect of work knowledge, work ability, and work experience on employee performance. This type of research is analytical research, conducted at PT. Muslimat Nusantara Utama Malang Regency, with a sample size of 35 employees. Data were collected using a questionnaire, which was arranged with a 5-point Likert scale. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that work knowledge has a significant influence on employee performance, work ability has a significant effect on employee performance, and work experience has a significant effect on employee performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja, terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian *explanatory research*, dilakukan pada PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang, dengan jumlah sampel sebanyak 35 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, yang disusun dengan Skala Likert 5 poin. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi di dunia sekarang ini khususnya di Indonesia makin pesat, ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan pasar yang ketat ini menuntut sumberdaya manusia yang ada harus berperan dalam mengikuti

perkembangan dan tuntutan teknologi supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis yang semakin banyak menuntut peran manajemen sumber daya manusia yang ada harus mempunyai kualitas. Disamping kualitas perlu juga diperhatikan kuantitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Permintaan tenaga kerja dengan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja juga menjadi perhatian khusus.

Menurut Robbins & Judge (2012) sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan. Dari berbagai literatur dapat diketahui pula bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian individual secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang. Lebih lanjut Robbins & Judge (2012) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Sedangkan Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Dengan demikian kemampuan intelektual dan Kemampuan fisik secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Menurut Foster & Karen (2001) seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja. Pengalaman bekerja karyawan adalah apa yang telah dialami oleh karyawan selama menjalankan tugasnya sebagai karyawan. Pengalaman berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja karyawan 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. Sedangkan kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Penelitian dilaksanakan pada PT. Muslimat Nusantara Utama terletak di Jl. Raya Kebonagung 99 Kabupaten Malang bergerak dalam bidang perdagangan. Produk yang dihasilkan adalah air mineral Hasil dari survei awal yang diperoleh dari wawancara dengan pimpinan PT. Muslimat Nusantara Utama diperoleh informasi bahwa persoalan yang ada adalah belum banyak di ketahui dan

dikenalnya produk air mineral produksi PT. Muslimat Nusantara Utama di kalangan masyarakat luas. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja para karyawan dan pendidikan para karyawan rata-rata hanya sebatas SLTA. Melihat fenomena yang disampaikan oleh pihak pimpinan PT. Muslimat Nusantara Utama maka tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang.

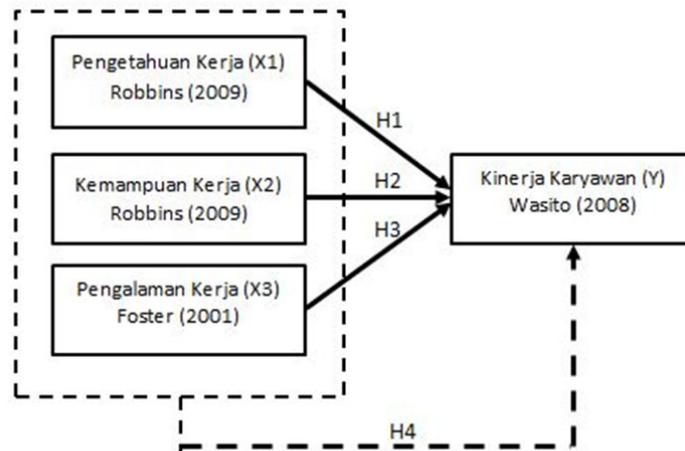
Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* (Inggris). Selain bermakna kinerja, *performance* juga diterjemahkan secara beragam. Kinerja adalah seluruh perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi untuk ditampilkan oleh individu (Griffin, 2004). Kinerja adalah hasil kerja syarat kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).

Menurut Robbins & Judge (2012) pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian.

Menurut Robbins & Judge (2012), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental sedangkan Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan

Menurut Foster & Karen (2001) seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja. Pengalaman bekerja karyawan adalah apa yang telah dialami oleh karyawan selama menjalankan tugasnya sebagai karyawan.

Pengaruh pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di dasarkan pada hasil penelitian Suhartini (2015) dan Nisak (2015) yang menyatakan bahwa variabel kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yunita *et al.* (2016), Wirawan *et al.* (2019) dan Ratulangi & Soegoto (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Wijaya & Suhaji (2012), Situmeang (2017), (Rahmawati *et al.*, 2006), Pamesti *et al.* (2014), Rahmatika (2014) menyatakan bahwa kemampuan adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Adapun hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Terdapat pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang.
- H₂: Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang.
- H₃: Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang.

Metode

Ruang lingkup penelitian ini adalah tentang Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Muslimat Nusantara Utama. Variabel dalam penelitian ini adalah pengetahuan kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3), sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Jumlah populasi penelitian sebanyak 35 karyawan dan jumlah tersebut kurang dari 100 maka, populasi penelitian tersebut diambil semua untuk dijadikan sampel. Oleh karena penelitian ini menggunakan semua populasi sebagai sampel maka, penelitian ini merupakan penelitian populasi dan penelitian ini memakai teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner yang diberikan kepada responden berupa pernyataan yang telah tersedia jawabanya. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda.

Hasil

Hasil analisis regresi berganda disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

| Variabel | Koefisien | t | Sig. | Keterangan |
|------------------|-----------|-------|-------|------------|
| Pengetahuan | 0,676 | 3,139 | 0,000 | Signifikan |
| Kemampuan | 0,445 | 2,062 | 0,047 | Signifikan |
| Pengalaman | 0,571 | 6,097 | 0,000 | Signifikan |
| Variabel terikat | Kinerja | | | |
| F | 12,908 | | | |
| Sig. | 0,000 | | | |

Sumber: Data diolah

Hasil pengujian model dengan Uji F pada tabel 1 diketahui nilai F hitung sebesar 12,908 dengan signifikan sebesar 0,000 berarti signifikan F kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa model dengan variabel bebas pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara simultan dapat menjelaskan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diperoleh koefisiensi regresi pengetahuan kerja sebesar 0,676 menunjukkan bahwa pengetahuan kerja memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja (y), artinya kenaikan pengetahuan kerja sebanyak 1 satuan akan menyebabkan kinerja meningkat sebesar 0,676. Koefisiensi regresi kemampuan kerja sebesar 0,445 menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin bertambahnya kemampuan kerja sebanyak 1 satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja 0,445. koefisiensi regresi pengalaman kerja sebesar 0,571 menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan, artinya semakin bertambahnya pengalaman kerja sebanyak 1 satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja 0,571.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan Uji t, hasil uji hipotesis 1 untuk variabel pengetahuan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel pengetahuan kerja terhadap variabel kinerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Uji hipotesis 2 untuk variabel variabel kemampuan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Uji hipotesis 3 untuk variabel pengalaman kerja diperoleh nilai signifikan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel

pengalaman kerja terhadap variabel kinerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengumpulan data dan analisis deskriptif menunjukkan bahwa bahwa karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugasnya. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa pengetahuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai koefisien regresi bertanda positif yang menandakan bahwa semakin baik Pengetahuan Kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Suhartini (2015) dan Nisak (2015) yang menyatakan bahwa variabel kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan merupakan sesuatu yang dimiliki oleh karyawan sebagai syarat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, oleh karena itu pengetahuan yang semakin baik akan menyebabkan peningkatan kinerja.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa masa kerja menunjukkan kemampuan dalam bekerja, teliti dalam menginput data, dan mampu berkomunikasi dengan baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai koefisien regresi bertanda positif yang menandakan bahwa semakin baik kemampuan Kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Wijaya & Suhaji (2012) dan Pamesti *et al.* (2014) menyatakan bahwa kemampuan adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan menunjukkan kriteria yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, tanpa adanya kemampuan maka pekerjaan tidak akan dapat dilaksanakan dengan baik, dan hasilnya tentu tidak sesuai target yang ditetapkan.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan cepat terselesaikan karena karyawan menguasai pekerjaan dan peralatan yang disediakan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai koefisien regresi bertanda positif yang menandakan bahwa semakin baik pengalaman Kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian

Yunita *et al.* (2016) dan Ratulangi & Soegoto (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman merupakan penunjang dari pengetahuan dan kemampuan, apabila seorang karyawan telah memiliki pengetahuan dan kemampuan, maka pengetahuan dan kemampuan tersebut akan lebih baik jika didukung dengan pengalaman kerja, dengan pengalaman kerja seseorang dapat mengantisipasi kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam bekerja, oleh karena itu pengalaman mempengaruhi kinerja karyawan.

Simpulan

Pengetahuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Hasil didukung oleh respon baik pada indikator pemahaman tentang cakupan tugas/pekerjaan dengan pernyataan yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Artinya semakin tinggi pengetahuan kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Hasil didukung oleh respon baik pada indikator masa kerja dan kemampuan intelektual dengan pernyataan yang menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan kemampuan, karyawan teliti dalam menginput data dan mampu berkomunikasi dengan baik. Artinya semakin tinggi kemampuan kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Hasil didukung oleh respon baik pada indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dengan pernyataan yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dikerjakan cepat terselesaikan karena karyawan menguasai pekerjaan dan peralatan yang disediakan perusahaan. Artinya semakin tinggi pengalaman kerja yang di dapat oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kepada peneliti berikutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau sebagai bahan acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Foster, B., & Karen, R. (2001). *Pembinaan untuk peningkatan kinerja karyawan*. Jakarta: Ppm.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nisak, F. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada Smk N Se-Kota Pekalongan. In *Thesis*. Universitas Negeri Semarang.
- Pamesti, R., Waluyo, H. D., & Listyorini, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 32–39.
- Rahmatika, I. (2014). Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan. In *Thesis*. Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Jakarta.
- Rahmawati, E., Warella, Y., & Hidayat, Z. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 89–97.
- Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S. (2016). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Boston.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(02), 148–160.
- Suhartini, Y. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 12(2).
- Wijaya, A., & Suhaji, S. (2012). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 102499.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67.
- Yunita, K. E., Yulianthini, N. N., SE, M. M., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).