

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KAKIKU FAMILY REFLEXOLOGI CENTER MEDAN

Oleh:

B.Tiurmawati Lubis ¹⁾

Welfrina Situmorang ²⁾

Jenni Tarigan ³⁾

Veramika Sembiring ⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4)}

E-mail:

tiurmawatilubis12@gmail.com ¹⁾

welfrinasitumorang@gmail.com ²⁾

jennitarigan123@gmail.com ³⁾

veramikasembiring10@gmail.com ⁴⁾

ABSTRACT

Employees are said to be No matter how advanced the technology is, personnel are key players in it, so resources are very important. In all activities, human resources is an active and significant player. This is because humans are planners, executors, and determinants of the realization of the goals to be achieved in each activity. To ensure that their performance results are productive, human resources must be employed as effectively as possible and skills and experience must be expanded. The variables of Work Experience and Work Ability Together influence employee performance with their respective values ($0.000 < 0.05$). It is hoped that with the completion of this research, Kakiku Family Reflexology Center Medan pays more attention to work experience and work abilities of employees in order to improve work quality in achieving an organizational goal. Kakiku Family Reflexology center Medan which has 39 employees is the study population. 39 people are the sample used as journalists. Utilizing a questionnaire for data collection and the validity and reliability of the data instrument was tested. Hypothesis testing (T test and F test), multiple linear analysis, classic assumption test, and coefficient of determination (R²). The test results show that, with each value (0.000 ± 0.05), ability and work experience have a positive and significant effect on employee performance. The findings of this study agree with Dicky Zulkarnain, Muhammad Arifman Caniago, Azrul Anzar Samosir and Ardiansyah.

Keywords: Work Experience, Work Ability and Employee Performance

ABSTRAK

Pegawai dikatakan sebagai Tidak peduli seberapa maju teknologinya, personel adalah pemain kunci di dalamnya, sehingga sumber daya sangat penting. Dalam semua kegiatan, sumber daya manusia adalah pemain yang aktif dan signifikan. tersebut karena manusia adalah perencana, pelaksana, dan penentu realisasi tujuan yang ingin dicapai dalam setiap kegiatan. Untuk memastikan bahwa hasil kinerja mereka produktif, sumber daya manusia harus dipekerjakan seefektif mungkin dan kemampuan dan pengalaman harus diperluas. Variabel Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja secara Bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai masing-masing ($0,000 < 0,05$) Diharapkan dengan diselesaikannya penelitian ini, Kakiku Family Reflexology Center Medan lebih memperhatikan pengalaman kerja dan kemampuan kerja karyawan guna meningkatkan kualitas kerja dalam mencapai

suatu tujuan organisasi. Kakiku Family Reflexology center Medan yang memiliki 39 karyawan menjadi populasi penelitian. 39 orang merupakan sampel yang digunakan sebagai beritawan. Memanfaatkan daftar pertanyaan untuk pengumpulan data dan validitas dan reliabilitas instrumen data diuji. Pengujian hipotesis (uji T dan uji F), analisis linier berganda, uji asumsi klasik, dan koefisien determinasi (R²). Hasil pengujian menunjukkan bahwa, dengan masing-masing nilai (0,000 0,05), kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan Penelitian ini sependapat dengan Dicky Zulkarnain, Muhammad Arifman Caniago, Azrul Anzar Samosir dan Ardiansyah.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk berhasil dan memenuhi tujuannya adalah sumber daya manusianya. Saat ini, sebagai akibat dari globalisasi, ada lebih banyak persaingan di antara bisnis, teknologi yang lebih canggih, dan kebutuhan yang lebih besar akan sumber daya berkualitas tinggi.

Kualitas sumber daya manusia yang akan membantu Perusahaan dalam mengatur operasinya dan mencapai tujuannya. Karyawan dianggap sebagai sumber daya yang berharga karena mereka adalah pemeran utama dalam semua bentuk teknologi, terlepas dari seberapa maju mereka. Karyawan adalah sumber daya yang paling penting di sektor sumber daya manusia. Organisasi mengadopsi berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja.

Keberhasilan organisasi dalam unit organisasi terdiri dari semua komponen organisasi, salah satunya adalah individu. Kinerja individu mengacu pada efisiensi atau kinerja pada tingkat pekerja atau karyawan. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh sifat manusia serta pekerjaan, desain pekerjaan, dan manajemen pekerjaan.

Karena manusia merupakan awal dari perwujudan dan penetap terlaksananya niat yang ingin diperoleh .dalam setiap kegiatan, bahwa SDM selalu berperan aktif dan menonjol dalam kegiatan tersebut. Untuk memastikan bahwa hasil kinerja mereka produktif, sumber daya manusia harus dipekerjakan seefektif mungkin dan kemampuan dan pengalaman mereka harus diperluas. Salah satu penentu utama keberhasilan atau kegagalan organisasi adalah kualitas sumber daya manusianya. Dengan sumber daya manusia yang tidak memadai, pertumbuhan dan produktivitas organisasi dapat terhambat, sehingga sulit untuk bersaing di tingkat lokal, regional, atau internasional.

Mereka terus berjuang dengan kurangnya pengalaman karyawan, seperti yang terjadi pada staf Kakiku Family Reflexology center Medan. Pengalaman kerja menunjukkan seberapa baik seseorang menguasai pekerjaan tempat bekerja. Karyawan kurang percaya diri dan kurang mampu mengenali indikasi peringatan masalah yang akan datang, yang menyebabkan mereka menjadi cemas di tempat kerja. Jika seseorang tidak memiliki pengalaman yang cukup untuk menyelesaikan kewajibannya, ia cenderung gagal. Hal ini dikarenakan seorang pegawai yang telah diberikan pengalaman dapat mewujudkan suatu pencapaian yang baik atau kinerja yang cukup meyakinkan. Begitu juga dengan Kemampuan kerja didefinisikan sebagai bakat, kesanggupan, atau kekuatan seseorang dalam melakukan tugasnya juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Misalnya kurangnya kemampuan kerja seorang pekerja menyebabkan pelayanan di bawah standar. Agar karyawan berkinerja memuaskan, perusahaan harus dapat memilih dan menilai kandidat yang memiliki bakat yang sesuai untuk pekerjaan itu.

Mencermati uraian di atas, untuk penelitian ini, ditetapkan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kakiku Family Reflexology Center Medan”

Batasan Masalah

Di Kakiku Family Reflexology di Medan, masalah yang diangkat hanya berkaitan dengan Apakah Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kakiku Family Reflexologi center Medan?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kakiku Family Reflexologi center Medan?
3. Apakah Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kakiku Family Reflexologi center Medan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memastikan dampak dari

1. Untuk memahami Pengaruh Pengalaman Peningkatan kinerja karyawan Kakiku Family Reflexologi center Medan
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai Kakiku Family Reflexologi center Medan

3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai Kakiku Family Reflexologi center Medan

Manfaat Teoritis

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi penulis dalam memiliki pemahaman sewaktu duduk dibangku kuliah dengan yang terjadi dilapangan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Memberikan tambahan Referensi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Praktis

1. dapat memperoleh pemahaman dan informasi baru dengan menerapkan teori yang dipelajari dalam perkuliahan untuk digunakan di tempat kerja,
2. dapat mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh pengalaman dan keterampilan kerja karyawan, untuk meningkatkan akurasi perekrutan dengan mempertimbangkan potensi kinerja dan pengalaman karyawan.

3. Universitas Darma Agung Medan diharapkan dapat memperoleh referensi dari penelitian ini. Untuk perpustakaan Universitas Darma Agung Medan khususnya jurusan manajemen.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

“Pengalaman kerja menunjukkan pengetahuan seseorang tentang bidang pekerjaan tempat mereka bekerja” (Sulaeman 2014). Pada umumnya lama kerja pada suatu profesi tertentu digunakan untuk mengukur pengalaman kerja. Pengalaman kerja juga mempertimbangkan jenis pekerjaan yang telah atau sering dilakukan di samping jumlah tahun kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh riwayat pekerjaan karyawan.

Aset utama yang dimiliki seseorang untuk memasuki bidang tertentu adalah pengalaman kerja. Pelaku usaha cenderung lebih mengutamakan pengalaman kerja daripada pendidikan karena belum terjadi pergantian yang signifikan dalam output produksi. Seorang profesional yang berpengalaman dapat segera menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugasnya. Mereka tidak membutuhkan banyak pengajaran atau pelatihan. Karyawan yang terutama mengandalkan latar belakang dan gelar akademik mereka,

bagaimanapun, mungkin tidak dapat mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka tepat waktu. Karena teori yang diajarkan dalam perkuliahan terkadang berbeda dengan dunia nyata dalam pekerjaan, mereka harus melalui pelatihan yang memakan waktu dan mahal.

Pengalaman kerja seorang pegawai atau organisasi akan mempengaruhi kinerja organisasi. Adalah layak untuk mencapai atau melakukan dengan cukup baik jika Pegawai memiliki banyak keahlian. Di sisi lain, seseorang lebih mungkin gagal jika individu tersebut tidak memiliki pengalaman sebelumnya melakukannya.

Kemampuan Kerja

Kemampuan, menurut Irawan (2014) “adalah Kemampuan seseorang untuk melaksanakan tanggung jawabnya”. Kita dapat mengamati bahwa dalam suatu organisasi, semakin tinggi posisi karyawan di dalam organisasi, semakin tinggi kemampuan intelektual bukan kemampuan fisik.

Kemampuan seseorang sebagian besar tergantung pada kesehatan fisik dan mentalnya, yang pada gilirannya mempengaruhi seberapa baik mereka dapat melakukan pekerjaan mereka. Ada berbagai cara untuk meningkatkan kemampuan karyawan, antara lain seminar pelatihan dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Perusahaan

harus terus mengembangkan kemampuan karyawan tersebut agar dapat menjadi tumpuan keberhasilan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Pemerintah harus menunjukkan inovasi di bidang Sumberdaya manusia saat kita memasuki era digitalisasi atau ekonomi digital, pertumbuhan dunia komersial yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat dan lingkungan yang cepat berubah dan semakin tidak dapat diprediksi. Untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus menciptakan keadaan dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan pengalaman dan kemampuan keterampilannya secara optimal terutama dalam hal kinerja.

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien untuk kinerja yang optimal. Irawan (2014) “mengatakan bahwa Kinerja merupakan aspek kunci dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi sulit untuk dicapai karena banyak alasan yang menyebabkan rendahnya kinerja”.

Seseorang harus memiliki semangat kerja yang tinggi, keinginan untuk bekerja keras, dan pengetahuan tentang jenis pekerjaan yang diperlukan untuk memenuhi standar dan persyaratan organisasi agar dapat bekerja dengan baik. Kinerja organisasi akan buruk dan tujuan

organisasi tidak akan terpenuhi secara efektif tanpa manajemen kinerja yang standar pegawai atau pembagian tugas.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Kakiku Family Reflexology center Medan, Jl. Sei Besitang No.18, Kec. merupakan lokasi penelitian Penulis dan Penelitian dilakukan bulan April hingga Agustus 2022.

Seluruh 39 orang yang bekerja Kakiku family Refelexology Center Medan merupakan populasi penelitian. Seluruh karyawan Kakiku Family Reflexology Center Medan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Strategi pengumpulan data

Berikut ini data yang dikumpulkan oleh penulis untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan yaitu Penelitian di perpustakaan (Library Research) yang merupakan Metode pengumpulan informasi untuk topik ini antara lain dengan mempelajari dan membaca buku tentang masalah yang dihadapi. dan Studi Lapangan (Field Researching) melalui menggunakan teknik pengumpulan data yang berbentuk daftar pernyataan dan melakukan pengamatan langsung terhadap perusahaan yang menjadi subjek penelitian untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan (penanya).

Uji Instrumen data

Sebelum data yang dikumpulkan dari lapangan akan dievaluasi terlebih dahulu menggunakan hal-hal berikut untuk memastikan kebenaran data yaitu Uji Validitas

dengan menggunakan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , uji validitas mengevaluasi validitas suatu kuesioner. Pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dan Uji Reliabilitas dengan menggunakan Kuesioner dari setiap variabel diukur dengan menggunakan uji reliabilitas. Jika nilai Cronbach alpha lebih besar dengan 0,6, maka kuesioner dianggap reliabel.

Asumsi klasik

digunakan untuk membandingkan beberapa pengujian dalam asumsi klasik untuk menentukan bagaimana variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y) yaitu: Uji Normalitas dimana jika data tersebar sepanjang setiap garis diagonal dan bergerak dalam arah diagonal, data dikatakan terdistribusi teratur/ Normal. Uji Multikolinearitas tidak terjadi masalah Jika nilai VIF kurang dari 10.00 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10. Heteroskedastisitas Distribusi data tidak teratur dan tidak ada pola yang terlihat jika ada titik-titik baik di atas maupun di bawah nilai 0.

Analisis Linier Berganda

mencari tahu bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dilakukan analisis ganda.

Uji Hipotesis

Uji-t digunakan untuk menilai apakah variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Jika perhitungannya lebih besar dari ambang batas H_0 diterima dan H_a ditolak dan Uji F bertujuan untuk melihat variabel bebas berpengaruh secara simultan atau bersama-sama. Jika nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} , maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi R²

Uji determinasi digunakan untuk mejika kurang dari ambang batas, H_0 ditolak dan H_a disetujui. mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Objek Penelitian

Kakiku Family Reflexology Center Medan tempat penelitian penulis merupakan Perusahaan Relaxaxi yang melakukan kegiatan berupa kegiatan jasa Kesehatan dan jasa Kecantikan (berupa kegiatan Massag) yang didirikan pada tahun 2012 dilandasi dengan semangat,

komitmen, gagasan, Visi Misi serta tekad yang kuat untuk mewujudkan partisipasi nyata pertumbuhan industry dalam perusahaan kontruksi. Seiring berkembangnya relaxaxi Kakiku Family Reflexologi Center Membuka cabang di jl Sei Serayu No.22 Medan.

Interprestasi Hasil

Berdasarkan temuan uji hipotesis, diketahui bahwa variabel pengalaman kerja dan kemampuan kerja secara bersamaan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap faktor kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh variabel pengalaman kerja (signifikansi X) sebesar 0,000 0,05. sesuai dengan nilai t_{tabel} dan t_{hitung} yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (0,6134) lebih besar dari nilai t_{tabel} (0,3160).

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Dicky Zulkarnain Rona Gah bahwa pengalaman dan kemampuan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Perkiraan nilai $>$ t_{tabel} , yaitu $3.875 > 1.296$ dan memiliki tingkat signifikansi 0,000 0,05, membawa seseorang pada kesimpulan bahwa ada hubungan yang

signifikan dan positif antara pengalaman kerja dan kemampuan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai taraf signifikan $0,000 < 0,05$ untuk variabel Kemampuan Kerja (X_2) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4584 > 0,3160$).

Temuan penelitian ini sependapat dengan Dicky Zulkarnain Rona Gah, Ini mengklaim bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterampilan dan riwayat pekerjaan mereka. $3,875 > 1,296$, nilai yang dihitung dari $> t_{tabel}$, memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemampuan kerja dan pengalaman kerja memiliki korelasi yang menguntungkan dan signifikan, dapat dikatakan. Maka semakin besar tingkat kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan Kerja (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_1) secara bersama-

sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil F_{hitung} $21,128 >$ dari F_{tabel} $3,25$. Selain itu, nilai tingkat signifikan untuk variabel Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja keduanya adalah $0,000 < 0,05$.

Temuan penelitian ini konsisten dengan yang dibuat oleh Dicky Zulkarnain Rona Gah, yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dan Kemampuan kerja berdampak pada kinerja karyawan. dilihat $3,875 > 1,296$, nilai komputasi $> t_{tabel}$, memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja dan kemampuan kerja berkorelasi secara positif dan signifikan.

5. SIMPULAN

1. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel kemampuan kerja memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan
3. Variabel Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja keduanya berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

1. Diharapkan dengan diselesaikannya penelitian ini,

Kakiku Family Reflexology Center Medan lebih memperhatikan pengalaman kerja dan kemampuan kerja karyawan guna meningkatkan kualitas kerja dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

2. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis. khususnya dalam hal Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Karyawan.
3. Untuk mendapatkan hasil yang lebih lengkap, diharapkan penelitian tambahan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan memasukkan maupun mengecualikan variabel independen lainnya serta orang-orang dari berbagai latar belakang.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Andi. 2017. Analisis pengalaman kerja, Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra cipto Kosindo. Jurnal ilmiah Manajemen, Volume V.
- Ardiansyah. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja Perawat (Studi Kasus pada RS.Madani Medan). *Sikripsi*:Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Caniago, M. A. 2018. pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. *Skripsi*: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Irawan. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, pelatihan Kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis Administrasi.
- Kasmir. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Jurnal ilmiah Magister Manajemen.
- Mega, dkk. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja,Kemampuan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Kayawan. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi, Volume III.
- Raharjo, S. 2016. Kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan dampak pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Jurnal Manajemen.
- Robin. 2011. Kinerja Karyawan dan Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja. Jurnal Manajemen Indonsia.
- Samosir, A. A. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT.Ngali Subur jaya Kec. Bandar
Pulau Kab.Asahan. *Sikripsi:*
Universitas Negeri Islam Sumatera
Utara.

Sedarmayanti. 2016. Sumberdaya Manusia
. Jakarta.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian
kuantitatif dan Kualitatif. Surabaya.

Sutrisno. 2016. Pengaruh Motivasi dan
disiplin kerja terhadap Kinerja
Pegawai di Kantor satuan Polisi
Pamong Praja. Semarang.

Umama. 2016. Pengaruh Kemampuan
Pegawai dan Tunjangan Kesejahteraan
terhadap kinerja Pegawai. Jurnal
Manajemen.

Wariati. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja
dan Pengalaman Kerja terhadap
Kinerja Pegawai. Jurnal Wawasan
Manajemen.