



**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN INDONESIA  
POWER UNIT LAYANAN PLTGU TANJUNG BATU**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:  
Muhammad Andi Faisal  
1911102431287

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
JUNI 2023**



**Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pt. Pln Indonesia  
Power Unit Layanan Pltgu Tanjung Batu**

**Naskah Publikasi**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:  
Muhammad Andi Faisal  
1911102431287

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
JUNI 202**



## **LEMBAR PERSETUJUAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN INDONESIA  
POWER UNIT LAYANAN PLTGU TANJUNG BATU**

Oleh:

**MUHAMMAD ANDI FAISAL**  
**1911102431287**

Samarinda, 20 Juni 2023

Telah disetujui oleh:  
Pembimbing

**Vera Anitra, S.E., M.M**  
**NIDN.1104089001**



## LEMBAR PENGESAHAN

### NASKAH PUBLIKASI

#### PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN INDONESIA POWER UNIT LAYANAN PLTGU TANJUNG BATU

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Muhammad Andi Faisal  
NIM : 1911102431287  
Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 27 Juni 2023 Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Dr. Bun Yamin, S.E., M.Si  
NIDN. 8835033420

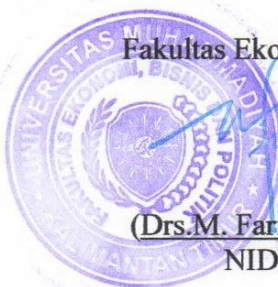
(  )

Penguji II : Vera Anita, S.E., M.M.  
NIDN. 1104089001

(  )

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik



(Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.)  
NIDN. 0605056501

Ketua  
Program Studi Manajemen



(Ihwan Susila, SE., M. Si., Ph.D.)  
NIDN. 0620107201



## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Muhammad Andi Faisal  
NIM : 1911102431287  
Program Studi : Manajemen  
Email : *mandifaisal87@gmail.com*

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 21 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,  
Ttd



Muhammad Andi Faisal



## PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN INDONESIA POWER UNIT LAYANAN PLTGU TANJUNG BATU

Muhammad Andi Faisal<sup>1</sup>, Bun Yamin<sup>2</sup>, Vera Anitra<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

### Abstrak

*Sejarah Artikel:*

Diterima  
Disetujui  
Dipublikasikan

*Keywords:*

Kemampuan Kerja;  
Kinerja; Pengalaman  
Kerja

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk melakukan analisis pengalaman kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan serta untuk melakukan analisa pengaruh kemampuan kerja pada kinerja karyawan. Objek penelitian ini bertempat di perusahaan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu dengan 38 karyawan sebagai sampel penelitian melalui metode probability sampling. Penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat dalam penelitian yang disebarakan melalui Google Form, variabel penelitian antara lain Pengalaman Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan (Y). Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Penelitian menghasilkan tidak adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu, namun pada variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu. Waktu lama bekerja tidak menjadi dasar karyawan dalam memahami tugas yang diberikan dalam pekerjaan, sebaliknya karyawan yang memiliki kemampuan bekerja baik, maka kinerjanya juga akan baik.

### Abstract

*The purpose of this research is to analyze the effect of work experience on employee performance and to analyze the effect of work ability on employee performance. The object of this research is located in the company PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu with 38 employees as research sample through probability sampling method. The research uses a quantitative approach method with a questionnaire as a tool in research that is distributed via Google Form, the research variables include work experience (X1), work ability (X2), and employee performance (Y). Data analysis using multiple linear regression. Research has shown that there is no effect of work experience on employee performance at PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu, but the variable work ability has a positive effect on the performance of employees of PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu. Long working time is not the basis for employees to understand the tasks assigned to them at work, on the other hand employees who have good work skills will also have good performance.*

✉Alamat korespondensi :  
mandifaisal87@gmail.com



## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok berdasarkan dengan wewenang serta tanggung jawabnya apakah sudah sesuai dengan tujuan perusahaan atau perusahaan yang dilakukan secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan karena ketika karyawan kinerjanya baik maka kemajuan perusahaan akan dapat dicapai, sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka perusahaan akan mengalami kemunduran. Menyatakan bahwa kinerja adalah output yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan target ataupun kriteria yang telah lebih dulu disetujui bersama dengan atasan.

Pengalaman kerja yang relevan adalah sebuah kemampuan maupun pemahaman yang dimiliki oleh seseorang yang didapatkan selama masa kerja dalam waktu tertentu yang didalamnya terdapat tindakan dari orang tersebut baik dalam percobaan, aksi, maupun kecekatan dari apa yang telah dilakukan, umumnya semakin lama pengalaman orang bekerja pada sebuah organisasi maka orang tersebut akan semakin terampil dalam pekerjaannya, karena pola pikir dan tindakannya sudah terbentuk sesuai dengan apa yang ditunjukkan oleh perusahaan.

Kemampuan adalah unsur yang berkaitan dengan pengetahuan maupun keterampilan sehingga seseorang dapat dikatakan matang apabila memiliki kemampuan pada apa yang dikerjakan. Kemampuan sendiri didapatkan dari pendidikan, pengalaman, maupun pelatihan (Hasibuan *et al.*, 2022). Potensi yang dipunyai oleh karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas atau beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar kerja merupakan definisi dari kemampuan kerja.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan bagian dari motivasi yang ada dalam diri seorang pegawai serta kemampuannya dalam hal penyelesaian tugas, dimana hal ini seharusnya dimiliki pada tingkat tertentu pada diri seorang karyawan. Ketika seorang karyawan bersedia untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tidaklah cukup tanpa adanya kemampuan yang jelas terkait dengan pekerjaannya. Oleh karenanya, kinerja merupakan refleksi dari apa yang telah dihasilkan dari pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan posisinya masing-masing dalam sebuah organisasi.

Aset sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, yang membutuhkan peningkatan kinerja yang optimal agar dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal. Irawan (2014) berpendapat bahwa kinerja adalah kunci sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, Karyawan harus bersemangat dan keras dan diimbangi dengan pengetahuan yang mumpuni agar dapat memenuhi standar dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **Pengalaman Kerja**

I Nengah Sudja (2022) seseorang dikatakan berpengalaman apabila orang tersebut siap untuk dipekerjakan, dalam mempertimbangkan pengalaman kerja seseorang haruslah diperhatikan betul karena pengalaman kerja merupakan faktor utama dalam menilai kemampuan seseorang karena pengalaman kerja menunjukkan seberapa pengetahuan seorang karyawan pada pekerjaan yang dilakukan, oleh karenanya tidak jarang masa kerja merupakan tolak ukur dalam menilai pengalaman seseorang yang tidak hanya



berpengaruh terhadap pengalaman tetapi juga riwayat pekerjaan seseorang. Ketika orang memiliki pengalaman kerja yang relevan maka hal tersebut menjadi bahan pertimbangan penting bagi perusahaan, perusahaan cenderung mengedepankan orang yang memiliki pengalaman kerja dibandingkan pendidikan, hal ini terkait output dari keduanya yang dihasilkan tidak berbeda jauh.

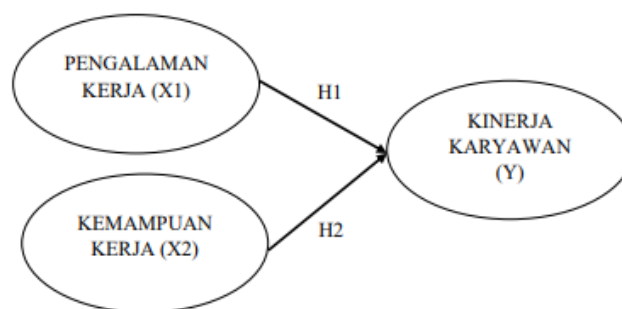
Pengalaman kerja seorang karyawan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Ketika seseorang memiliki pengalaman kerja yang sesuai maka dia akan dianggap layak untuk dipekerjakan. Orang akan cenderung mudah gagal ketika ia tidak memiliki pengalaman kerja.

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan adalah sebuah alat ukur dari kematangan yang memiliki keterkaitan dengan pengetahuan serta keterampilan dari seseorang yang didapat dari pelatihan, pendidikan, serta didapat dari pengalaman kerja sebelumnya (Hasibuan *et al.*, 2022). Seseorang dikatakan dapat mencapai visi dan misi perusahaan ketika ia memiliki kemampuan kerja yang baik. Kemampuan seseorang mempengaruhi potensinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan karena memahami cara dalam menyelesaikan beban kerja secara lebih efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, berlaku pula sebaliknya ketika perusahaan tidak mampu mencapai tujuannya maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Kemampuan Banyak variabel mempengaruhi apa yang dimiliki seseorang, termasuk yang berasal dari dalam diri mereka sendiri, yakni kesehatan baik fisik maupun mental. Hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kemampuan seseorang dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan, oleh karenanya perusahaan bertanggung jawab dalam meningkatkan kemampuan karyawan sebagai bagian dari tujuan untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Kerangka Konseptual ditampilkan dalam skema berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

Hipotesis:

**H<sub>1</sub>:** Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu.

**H<sub>2</sub>:** Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu.





## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu, Tenggaraong seberang, Kutai Kartanegara. Penelitian menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif dengan populasi penelitian merupakan keseluruhan karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu dan didapatkan sampel sejumlah 38 karyawan. Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner berskala likert. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan Aplikasi SPSS 26 melalui Uji Validitas, Normalitas, Reliabilitas, Multikolinieritas, Uji T, Regresi Linier Berganda, serta Koefisien Determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan data penelitian (Sugiyono 2013). Data dapat dikatakan valid ketika nilai yang didapat dari data tersebut validitasnya tinggi dan berlaku pula sebaliknya. Berikut hasil dari pemeriksaan validitas semua variabel yang digunakan pada penelitian ini:

**Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	r Tabel	Kesimpulan
(X1) Pengalaman Kerja	X 1.1	0,776	0,320	Valid
	X 1.2	0,746	0,320	Valid
	X 1.3	0,720	0,320	Valid
	X 1.4	0,821	0,320	Valid
	X 1.5	0,849	0,320	Valid
	X 1.6	0,779	0,320	Valid
(X2) Kemampuan Kerja	X 2.1	0,800	0,320	Valid
	X 2.2	0,729	0,320	Valid
	X 2.3	0,801	0,320	Valid
	X 2.4	0,735	0,320	Valid
	X 2.5	0,781	0,320	Valid
	X 2.6	0,792	0,320	Valid
(Y) Kinerja Karyawan	Y 1	0,750	0,320	Valid
	Y 2	0,740	0,320	Valid
	Y 3	0,846	0,320	Valid
	Y 4	0,702	0,320	Valid
	Y 5	0,815	0,320	Valid
	Y 6	0,778	0,320	Valid

Sumber: data primer penelitian diolah pada 2023

Dari tabel tersebut Ada kemungkinan bahwa setiap detail pertanyaan yang berkaitan dengan variabel keseluruhan adalah valid karena nilai butir pernyataan memiliki nilai r korelasi  $>$  r tabel (0,320).



## Uji Reliabilitas

Merupakan uji yang menunjukkan sejauh mana data yang diukur dengan Hasil pengukuran yang sama akan dihasilkan oleh objek yang sama. Sebuah data Reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,6 dan berlaku sebaliknya. Berikut adalah hasil dari Uji Reliabilitas penelitian ini:

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,794	Reliabel
Kemampuan Kerja	0,792	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,790	Reliabel

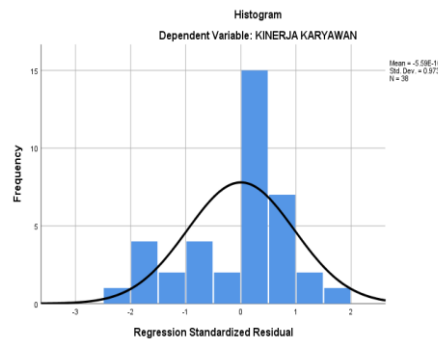
Sumber: data primer penelitian diolah pada 2023

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel di atas adalah reliabel pada keseluruhan variabel karena nilai *Alpha Cronbach* seluruh variabel di atas 0,6.

## Uji Normalitas

Merupakan uji untuk menetapkan besaran distribusi data sehingga dapat diketahui Uji normalitas penelitian ini menentukan apakah data tersebar secara normal. ditampilkan melalui histogram berikut. P-Plot di bawah merupakan hasil uji normalitas pada penelitian ini.

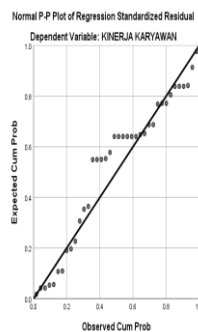
**Gambar 2. Histogram**



Sumber: data primer penelitian diolah pada 2023

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Gambar 2 diatas, diketahui bahwa histogram yang ditampilkan memiliki bentuk lonceng yang artinya data penelitian tersebar secara normal. Uji normalitas lain dilakukan dengan P-Plot (*probability plot*) yang ditampilkan pada gambar berikut:

**Gambar 3. P-Plot**





Sumber: data primer penelitian diolah pada 2023

Gambar 3 di atas menghasilkan grafik normal pada P-Plot yang mengartikan bahwa grafik tersebut normal ditunjukkan pada titik distribusi yang terletak lurus searah dengan diagonal.

### Uji Multikolinieritas

Merupakan uji untuk mengetahui model regresi yang diimplementasikan berkorelasi tinggi antar variabel bebas yang digunakan. Data dapat dikatakan multikolinier apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 yang berarti terdapat hubungan antar variabel bebas yang digunakan, begitu pula sebaliknya. Berikut merupakan tabel berisi hasil tes multikolinieritas pada studi ini :

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

<i>Coefficients</i>			
No	Model	<i>Collinearity Statistic</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	PENGALAMAN KERJA	.542	1.845
2	KEMAMPUAN KERJA	.542	1.845

Sumber: data primer penelitian diolah pada 2023

Nilai VIF yang dihasilkan ada uji multikolinieritas dari variabel bebas yang digunakan dalam studi ini yakni pengalaman kerja dan kemampuan kerja keduanya menghasilkan nilai VIF 1.845 dimana nilai tersebut dibawah nilai 10 yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara dua variabel bebas yang diujikan. Pengalaman kerja serta kemampuan kerja karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu tidak terjadi multikolinieritas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kekuatan dampak dari variabel bebas ke variabel terikat dalam penelitian. Tabel berikut menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda untuk penelitian ini :

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>	
	B	<i>Std. Error</i>
Konstanta	5,127	3,163
Pengalaman Kerja	0,207	0,133
Kemampuan Kerja	0,603	0,145

Sumber: data primer penelitian diolah pada 2023

Dari tabel 4 diatas maka didapatkan persamaan satu dengan persamaan regresi berikut:

$$Y = 5,127 + 0,207 + 0,603$$

a = 5,127 Artinya adalah ketika variabel Pengalaman Kerja (X1) serta Kemampuan Kerja (X2) = 0 maka nilai dari Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 5,127.



B1 = 0,207 dapat diartikan ketika variabel Kemampuan Kerja konstan, maka kenaikan pada variabel Pengalaman Kerja sebesar satuan yang menjadi penyebab turunnya variabel Kinerja Karyawan sebanyak 0,207.

B2 = 0,603 dapat diartikan ketika terjadi kenaikan pada variabel Pengalaman kerja yang konstan, maka variabel Kemampuan Kerja mengalami kenaikan sebesar satuan dan akan menjadi penyebab dari naiknya variabel Kinerja Karyawan sebanyak 0,603.

### Uji t (parsial)

Merupakan uji untuk mengetahui pengaruh kedua variabel terikat dan variabel bebas. Tabel hasil uji t tersedia di penelitian ini:

**Tabel 5. Uji t**

Model	<i>Standardized</i>	t	Sig.
	<i>Coefficients</i> Beta		
Konstanta		1,621	0,114
Pengalaman Kerja	0,227	1,562	0,127
Kemampuan Kerja	0,603	4,147	0,000

Sumber: data primer penelitian diolah pada 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa  $df = n - k - 1 = (38 - 2 - 1 = 35)$  dan taraf signifikan  $< 0,05$ . Sehingga nilai t tabel yaitu sebesar 2,03011. Jadi dapat diartikan sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansinya adalah  $0,127 > 0,05$ . Dengan nilai t hitung adalah  $,562 < 2,030$ , maka variabel pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, dan H1 ditolak.
2. Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai t hitung adalah  $4,147 > 2,030$  maka variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, dan H2 diterima.

### Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan angka untuk menyatakan besaran kontribusi pada variabel bebas kepada variabel terikat dan dinyatakan dalam R Square. Maka yang menjadi patokan adalah R Square. Dari data yang sudah diolah didapatkan hasil pengujian Koefisien Determinasi sebagai berikut:

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

Model	<i>Model</i>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,774 <sup>a</sup>	0,600	0,577	1,61615

Sumber: data primer penelitian diolah pada 2023

Data yang didapatkan dari koefisien determinasi diatas adalah R Square sebesar 0,600 yang artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan dan pengalaman kerja sebanyak 60%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini seperti Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kreativitas, dan Pengetahuan Kerja yang telah diteliti oleh peneliti terdahulu.



## PEMBAHASAN

Pengalaman Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu, H1 ditolak. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tidak memiliki nilai tambah untuk menambah Kinerja Karyawan, yang artinya pemahaman akan pekerjaan dengan waktu atau lama masa kerja tidak menjadi tolak ukur untuk karyawan memahami pekerjaannya.

Penelitian ini menghasilkan hasil yang sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yunisa 2021) dalam judulnya Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Andi Offset Sleman, Yogyakarta bahwa Pengalaman tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan, yang didapatkan dari nilai signifikan sebesar  $0,383 > 0,05$ .

Selain itu, hasil ini sejalan pula dengan penelitian (Nuryadin *et al.*, 2019) dalam judulnya Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan, dan Hubungan Antar Karyawan terhadap Kinerja Karyawan yang menghasilkan data pengalaman tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $-0,009$  lebih kecil dari  $t$  tabel  $1,663$ .

Tetapi penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian (Lubis 2022) yang menghasilkan adanya pengaruh positif pada pengalaman kerja dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan pada nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $0,613 > 0,316$   $t$  tabel.

Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu, Karena jika kemampuan kerja seorang karyawan baik maka kinerjanya juga akan baik, dan berlaku sebaliknya ketika kemampuan kerja seorang karyawan buruk maka kinerjanya juga akan turun.

Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Wardhani *et al.*, 2023) yang menghasilkan pengaruh yang signifikan pada kemampuan kerja terhadap kinerja seorang karyawan, dimana kemampuan kerja merupakan hal utama yang paling disorot dari seorang karyawan dengan nilai signifikansi yang diperoleh  $0,036 < 0,05$ .

Sejalan juga dengan penelitian (Lubis 2022) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan, nilai signifikansi pada penelitian yang dihasilkan adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $4,584$  lebih besar dari  $0,316$   $t$  tabel.

Berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Janarko 2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan bahwa kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai analisis pengaruh parsial menggunakan nilai  $p$  ( $p$ -value)  $0,110$ .

## SIMPULAN

Pengalaman Kerja tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu, H1 ditolak. Pengalaman Kerja yang dimiliki karyawan tidak memiliki nilai tambah untuk menambah Kinerja Karyawan, yang artinya pemahaman akan pekerjaan dengan waktu atau lama kerja tidak menjadi tolak ukur untuk karyawan memahami pekerjaannya. Namun dalam prakteknya pihak perusahaan tetap memperhatikan faktor Pengalaman Kerja, maka dari itu perusahaan sering mengadakan training atau diklat tentang pekerjaan untuk karyawan.



Kemampuan Kerja memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu, H2 diterima. Maka jika Kemampuan Kerja karyawan baik akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, dan sebaliknya ketika kemampuan kerja karyawan buruk maka akan menurunkan kinerjanya. Hal ini sangat berimbas pada perusahaan dalam mencapai tujuan setiap semester yang ditetapkan oleh kantor induk.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agus Gde Ditha Mahendra, I Nengah Sudja, Yenny Verawati. 2022. “Pengaruh Etos Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort.” *Jurnal EMAS* Vol 3(No 2): 111–18.
- Hasibuan, Novrihan Leily Nasution, and Daslan Simanjuntak. 2022. “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.” *Journal Of Educational and Language Research* 1(12): 2153–65. <https://bajangjournal.com/index.php/JOEL/article/view/3022>.
- Irawan. 2014. *Pengaruh Displin Kerja, Pelatihan Kerja, Dan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Janarko, Feri. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepercayaan.” : 1–23.
- Lubis, B. Tiurmawati. dkk. 2022. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Kakiku Family Reflexologi Centermedan.” *Jurnal Global Manajemen* 11(2).
- Nuryadin, Muhammad Teguh, Riswan Yunida, and Shinta Febiyansari. 2019. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin.” *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen* 3(1): 11–18.
- Sugiyono. 2013. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Wardhani, Rike Kusuma, Mawar Ratih, and Kusuma Wardhani. 2023. “Economics and Digital Business Review Pengaruh Pengetahuan Kerja , Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Serbaguna Prima Samberejo Pare.” 4(1): 59–64.
- Yunisa, Cici. 2021. “PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANDI OFFSET SLEMAN YOGYAKARTA.” <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/10397> (June 12, 2023).



**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
**KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ANDI FADAL  
NIM : 19111024312 87  
Program Studi : MANAJEMEN  
Bimbingan Mulai : 06 Februari 2023  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN INDONESIA POWER  
UL PLTGU TANJUNGBATU.

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	06/02/2023	Bimbingan Pencarian referensi untuk tugas akhir	Y
2	20/02/2023	Penentuan Variabel dan Objek Penelitian	Y
3	28/02/2023	Perbaikan Bab I	Y
4	11/03/2023	Perbaikan Bab I dan Kelahiran Mendeleev	Y
5	30/03/2023	Perbaikan Bab I, II, III	Y
6	01/04/2023	<del>Perubahan</del> Perubahan nama perusahaan dari PT. PLN (persero) menjadi PT. PLN INDONESIA POWER. AUL.	Y.
7	8/05/2023	Bimbingan Perisi sesudah ujian sempro.	Y.



8.	10/06/2023	Perbaiki bab IV dan bab V	y
9	14/06/2023	Perbaiki bab IV dan bab V	y
10	20/06/2023	Perbaiki bab IV dan bab V acc	y

Samarinda, 6 Februari ..... 2023

Pembimbing,

(.....)





# PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN INDONESIA POWER UNIT LAYANAN PLTGU TANJUNG BATU

*by M. Andi Faisal Np 2507*

---

**Submission date:** 25-Jul-2023 11:39PM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2136660091

**File name:** NASKAH\_PUBLIKASI\_Muhammad\_Andi\_Faisal\_1911102431287.docx (363.49K)

**Word count:** 2598

**Character count:** 16423



# PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN INDONESIA POWER UNIT LAYANAN PLTGU TANJUNG BATU

## ORIGINALITY REPORT

**28%**

SIMILARITY INDEX

**25%**

INTERNET SOURCES

**15%**

PUBLICATIONS

**7%**

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b><a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a></b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b><a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a></b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b><a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a></b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b><a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a></b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b><a href="http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id">eprints.mercubuana-yogya.ac.id</a></b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b><a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a></b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b><a href="http://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a></b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Udayana University</b> Student Paper	<b>1%</b>

**[ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id)**



**UMKT**  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
Kalimantan Timur

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda  
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda  
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

## SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Vera Anitra, S.E., M.M.
NIDN	: 1104089001
Nama	: Muhammad Andi Faisal
NIM	: 1911102431287
Fakultas	: Ekonomi Bisnis Dan Politik
Progam Studi	: S1 Manajemen

Manyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu” telah di submit pada Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia pada tahun 2023.

Link Jurnal : <https://journal.apmai.org/v2/index.php/jmkli/index>

Link SINTA : <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/2357>

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh*

Samarinda, 24 Juli 2023

Mahasiswa

Dosen Pembimbing

Muhammad Andi Faisal  
NIM. 1911102431287

Vera Anitra, S.E., M.M.  
NIDN. 1104089001