

**KORELASI PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRANTAS ABIPRAYA
KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Anzar Zabir

2011102431487



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2024**

**KORELASI PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRANTAS ABIPRAYA
KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA**

SKRIPSI

Skripsi diajukan kepada

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program sarjana

Diajukan oleh:

Anzar Zabir

2011102431487



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

KORELASI PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRANTAS ABIPRAYA KABUPATEN PETAJAM PASER UTARA

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Anzar Zabir

2011102431487

Disetujui untuk diujikan

Pada tanggal 25 Juni 2024

Pembimbing



Dr. Rinda Sandayani Karhab S.Hut., M.Si.
NIDN. 1102018303

Mengetahui,
Koordinator Skripsi



Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A.
NIDN. 115039601

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

KORELASI PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRANTAS ABIPRAYA KABUPATEN PETAJAM PASER UTARA

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Anzar Zabir

2011102431487

Diseminarkan dan Diujikan
Pada tanggal 8 Juli 2024

Penguji I

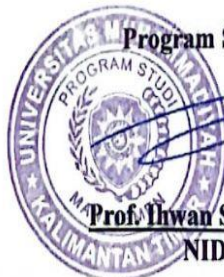
Dr. Vera Anitra, S.E., M.M.
NIDN. 1104089001

Penguji II

Dr. Rinda Sandayani Karhab, S.Hut., M.Si.
NIDN. 1102018303

Mengetahui,
Ketua

Program Studi S1 Manajemen




Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anzar Zabir

NIM : 2011102431487

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : Korelasi Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Samarinda,

Yang membuat pernyataan



Anzar Zabir

2011102431487

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi antara pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya, Kabupaten Penajam Paser Utara. Menggunakan metode survei kuantitatif, penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 108 karyawan dan sampel sebanyak 85 karyawan, yang di pilih menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan analisis dengan teknik korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara pengalaman kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin lama pengalaman kerja dan semakin tinggi kemampuan kerja, maka kinerja karyawan juga semakin baik. Implikasi dari penelitian ini bagi PT. Brantas Abipraya adalah pentingnya memperhatikan faktor pengalaman kerja dan kemampuan kerja dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, PT. Brantas Abipraya

ABSTRACT

This study aims to analyze the correlation between work experience and work ability on Employee Performance at PT. Brantas Abipraya, North Penajam Paser Regency. Using a quantitative survey method, this research involves a population of 108 employees and a sample of 85 employees, selected using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using correlation and regression techniques. The results show a significant positive correlation between work experience and work ability with employee performance. These findings indicate that the longer the work experience and the higher the work ability, the better the employee's performance. The implications of this research for PT. Brantas Abipraya highlight the importance of considering work experience and work ability factors in the recruitment and development process to enhance employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Work Ability, Work Experience, PT. Brantas Abipraya*

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Korelasi Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara “. Skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan studi.
2. Bapak Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.BA., selaku Koordinator Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang
3. Ibu Dr. Rinda Sandayani Karhab, S.Hut., M.Si., selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran dan motivasi selama penulisan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Vera Anitra, S.E., MM., selaku pembimbing II yang juga telah memberikan masukan, kritik, dan arahan yang sangat berarti bagi penulis.
5. Bapak Marthen Duma, S.T., selaku Kepala Seksi Pelaksanaan BWS Kalimantan IV Samarinda.
6. Bapak H.Zulaidi, S.T., M.T., M.Ling., selaku Satker Pembangunan Bendungan Sepaku-Semai.
7. Bapak Muhammad Reza Muntazar., selaku Site Administrasi Manager.
8. Kedua orang tua penulis, Sabir dan Sadariah terima kasih untuk segala kasih sayang yang diberikan dalam membesarkan dan membimbing penulis selama ini sehingga penulis dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita. Kesuksesan dan segala hal baik yang kedepannya adalah hasil dari doa dan usaha kalian berdua.
9. Sahabat sekaligus saudara yang mempunyai misi sama dengan penulis, kalian inspirator sekaligus motivator terbaik.
10. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya. Terimakasih telah menjadi bagian dari hidup saya. Berkontribusi banyak dari awal hingga akhir penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Telah menjadi rumah yang nyaman, pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, dan memberi semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
11. Kepada diri sendiri yang berhasil untuk mampu melewati segala macam ujian dan cobaan selama masa perkuliahan. Terimakasih sudah bisa bertahan sampai saat ini.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu terima kasih atas do'a serta dukungan yang sangat berharga bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, namun penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam pemahaman tentang Korelasi Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara. Semoga penelitian ini dapat menjadi bahan referensi yang praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat yang nyata dan menjadi langkah awal untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama. Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik di masa yang akan datang.

Samarinda,
Penulis



Anzar Zabir

2011102431487

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Perumusan Hipotesis	4
1.6 Kerangka Berfikir	6
BAB II METODE PENELITIAN	7
2.1 Lokasi Penelitian	7
2.2 Jenis Penelitian	7
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel	7
2.4 Sumber Data	8
2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	8
2.6 Teknik Pengumpulan Data	9
2.7 Teknik Analisis Data	9
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	13
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	13
3.2 Deskripsi Data Responden	13
3.3 Analisis Data	14
3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	16
3.5 Analisis Regresi Linier Berganda	17
3.6 Uji Hipotesis	17
3.7 Koefisien Korelasi (r)	18
3.8 Pembahasan	19

BAB IV_PENUTUP	21
4.1 Kesimpulan	21
4.2 Keterbatasan Penelitian	21
4.3 Saran	21
4.4 Implikasi	21
DAFTAR PUSTAKA	23
LAMPIRAN	25

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Pengukuran Variabel.....	9
Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	13
Tabel 3. 2 Karakteristik Responden Menurut Usia	13
Tabel 3. 3 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	14
Tabel 3. 4 Validitas Variabel Pengalaman Kerja	15
Tabel 3. 5 Validitas Variabel Kemampuan Kerja.....	15
Tabel 3. 6 Validitas Variabel Kinerja Karyawan	15
Tabel 3. 7 Reliabilitas Variabel Penelitian	16
Tabel 3. 8 Hasil Uji Normalitas	16
Tabel 3. 9 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas	17
Tabel 3. 10 Tabel Analisis Regresi Linier Berganda.....	17
Tabel 3. 11 Tabel Uji Parsial (T)	18
Tabel 3. 12 Tabel Uji Parsial (F).....	18
Tabel 3. 13 Koefisien Determinasi.....	18

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir.....	6
------------------------------------	---

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	25
Lampiran 2 Surat Balasan dari tempat penelitian.....	26
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	27
Lampiran 4 Data Kuesioner Responden.....	32
Lampiran 5 Uji Validitas X1 (Pengalaman Kerja)	33
Lampiran 6 Uji Validitas X2 (Kemampuan Kerja)	34
Lampiran 7 Uji Validitas Y (Kinerja)	35
Lampiran 8 Uji Reliabilitas X1 (Pengalaman Kerja)	36
Lampiran 9 Uji Reliabilitas X2 (Kemampuan Kerja).....	36
Lampiran 10 Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)	36
Lampiran 11 Uji Normalitas	37
Lampiran 12 Uji Multikolinieritas	37
Lampiran 13 Uji Regresi Linier Berganda	37
Lampiran 14 Uji T	38
Lampiran 15 Uji F	38
Lampiran 16 Koefisien Determinasi	38
Lampiran 17 Dokumentasi Penelitian	39
Lampiran 18 Hasil Turnitin.....	40
Lampiran 19 Kartu Kendali Bimbingan.....	42
Lampiran 20 Lembar Saran Perbaikan.....	43

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri jasa konstruksi memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur suatu negara. Dengan proyek-proyek yang meliputi pembangunan gedung-gedung, jalan raya, jembatan, bandara, dan berbagai infrastruktur lainnya, sektor ini berperan krusial dalam memperlancar pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tanpa kontribusi signifikan dari industri ini, banyak aspek vital dalam kehidupan sehari-hari akan terhambat, mengingat peranannya dalam menyediakan fasilitas yang mendukung aktivitas ekonomi dan sosial. Perkembangan teknologi dan inovasi telah menjadi pilar utama dalam mendorong kemajuan industri ini. Penggunaan material baru yang lebih canggih, penerapan teknik konstruksi yang lebih efisien, dan integrasi teknologi informasi dalam manajemen proyek telah menghasilkan proyek-proyek yang lebih efisien, berkualitas tinggi, dan aman. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memastikan standar keselamatan yang lebih baik dan waktu penyelesaian yang lebih cepat. Industri jasa konstruksi memiliki hubungan yang erat dengan sumber daya manusia karena kualitas dan kinerja sumber daya manusia sangat memengaruhi kesuksesan proyek-proyek konstruksi. Keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia, mulai dari pekerja konstruksi hingga manajer proyek, menjadi faktor kunci dalam menyelesaikan proyek dengan baik. Perkembangan teknologi dan inovasi telah menjadi pilar utama dalam mendorong kemajuan industri ini. Penggunaan material baru yang lebih canggih, penerapan teknik konstruksi yang lebih efisien, dan integrasi teknologi informasi dalam manajemen proyek telah menghasilkan proyek-proyek yang lebih efisien, berkualitas tinggi, dan aman. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memastikan standar keselamatan yang lebih baik dan waktu penyelesaian yang lebih cepat.

Manajemen tenaga kerja adalah pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja, berdasarkan pemahaman bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor utama dalam keberhasilan operasional sebuah perusahaan. Tanpa adanya tim yang kompeten dan terlatih, perusahaan akan menghadapi berbagai tantangan signifikan dalam menjalankan operasionalnya dengan efektif serta efisien, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan bisnisnya. Memiliki tim yang handal tidak hanya membantu dalam menyelesaikan tugas sehari-hari, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan inovasi dan peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kinerja dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Diharapkan bahwa pegawai mampu bekerja secara ideal dengan melakukan lebih dari yang diwajibkan seperti berkolaborasi, saling membantu, memberikan masukan, aktif berpartisipasi, serta memberikan kontribusi tambahan bagi kemajuan organisasi (Ary et al., 2019).

Individu yang memiliki kualitas dalam sumber daya manusia akan menciptakan kinerja yang unggul dan memberikan nilai tambah yang signifikan bagi pertumbuhan organisasi. Kualitas sumber daya manusia sangat memengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan. Pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia mendorong peran mereka sebagai rekan strategis bagi perusahaan. Fungsinya yang strategis adalah untuk meningkatkan profitabilitas, meningkatkan kualitas lingkungan kerja, dan mencapai keuntungan melalui pengelolaan tenaga kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan elemen vital bagi keberhasilan operasional sebuah perusahaan. Tanpa tim yang kompeten dan berpengalaman, perusahaan akan menghadapi berbagai tantangan signifikan dalam menjalankan operasionalnya dengan efektif dan efisien. Hal ini mencakup kendala dalam pengelolaan proyek, pemecahan masalah, dan inovasi, yang pada akhirnya dapat menghambat pertumbuhan dan produktivitas perusahaan (Malik et al., 2019).

Kinerja adalah hasil pencapaian individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Ini

mencakup pencapaian target dan standar yang telah ditentukan dalam peran mereka. Meskipun kinerja umumnya bersifat individual karena perbedaan tingkat pengalaman dan keterampilan karyawan, ini mencakup upaya untuk menyelesaikan tugas mereka. Kinerja adalah evaluasi atas prestasi kerja seseorang, mencakup baik kualitas maupun kuantitas hasil kerja, serta tingkat kepatuhan terhadap tanggung jawab yang telah diberikan. Evaluasi ini umumnya dilaksanakan setiap tahun dan diukur berdasarkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Proses ini mencakup penilaian terhadap kinerja, pemahaman, dan efektivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi serta kontribusi mereka dalam tim (Kasmir 2016).

Memberikan imbalan yang memadai dapat menjadi dorongan penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawannya memiliki potensi besar untuk memperkuat semangat, motivasi, dan ketelitian dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Harapan karyawan untuk memperoleh imbalan yang sejajar dengan kontribusi mereka dapat menjadi motivasi untuk bekerja dengan optimal guna mencapai hasil yang maksimal. Kinerja seorang karyawan tercermin dalam hasil tugas yang diselesaikan, termasuk kualitas, jumlah, dan ketepatan waktu. Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dapat mengindikasikan kurangnya motivasi dan berpotensi merugikan kinerja. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan pengalaman dan kemampuan kerja karyawan dalam mengantisipasi hal tersebut. (Kasmir 2016).

Individu yang ingin memasuki pasar kerja perlu memiliki pengalaman kerja karena hal ini sangat penting. Pengalaman kerja memberikan banyak manfaat, seperti peningkatan keterampilan, memperkuat daya saing, serta memperluas jaringan profesional yang dapat mendukung perkembangan karier mereka. Menurut Sastrohadwiryo, (2016) mengatakan pengalaman kerja memegang peranan krusial di dalam operasi sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya. Fokus penelitian akan tertuju pada seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan jenis pekerjaan yang diemban dan durasi pengalaman kerja yang dimiliki. Data mengindikasikan bahwa semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada gilirannya meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja mereka (Aristarini et al., 2014).

Beberapa elemen berdampak pada kinerja pegawai dan salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja memiliki dampak yang penting pada kinerja pegawai Kotur & Anbazhagan, (2014). Menurut Issalillah, (2020) pengalaman bekerja mengindikasikan seberapa lama seseorang telah terlibat dalam pekerjaan tertentu, membantu mereka memahami dan menjalankan tugas-tugasnya dengan lebih baik. Pengalaman kerja juga berperan dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan, memberikan kesempatan bagi mereka untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan tambahan yang meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja (Sinambela et al., 2020).

Selain mempertimbangkan pengalaman kerja, penting bagi perusahaan untuk fokus pada peningkatan kemampuan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kemampuan kerja mencakup kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas, baik yang dikehendaki maupun yang tidak, yang melibatkan aspek fisik dan mental dari individu tersebut Sigit, (2003). Kemampuan fisik mencakup keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas yang memerlukan daya tahan, keahlian, kekuatan, dan sifat-sifat yang serupa Robbins & Judge, (2008). Kesuksesan perusahaan dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan kerja yang dimiliki oleh para pegawainya. Kemampuan kerja yang optimal adalah saat seseorang dengan sungguh-sungguh mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja perusahaan (Moenir, 2010).

Kemahiran yang efektif membantu meningkatkan kinerja, produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan. Salah satu metode yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan

mengembangkan kemampuan mereka sehingga sesuai dengan tugas yang diberikan. Chuzaimah, (2009) Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui kompensasi dapat secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja mereka. Temuan ini menyoroti pentingnya mengatasi faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan kerja karyawan dan menyesuaikan sistem kompensasi sebagai strategi yang efektif. Dengan memperbaiki aspek-aspek ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara signifikan, sehingga mendorong pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Komitmen organisasional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional memainkan peran penting dalam mengembangkan keterampilan, kinerja, serta dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Akhirnya, komitmen ini membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, memperkuat komitmen organisasional dapat menjadi strategi yang efektif untuk mendorong pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan (Amos & Osa, 2014).

Salah satu perusahaan konstruksi terkemuka di Indonesia adalah PT. Brantas Abipraya. Didirikan pada 12 November 1980 di Malang, Jawa Timur. Saat ini PT. Brantas Abipraya sudah mengembangkan perusahaannya diberbagai provinsi salah satunya Kalimantan Timur. PT. Brantas Abipraya beroperasi dalam empat bidang usaha utama, termasuk jasa konstruksi, energi, produk beton, dan properti. Mereka terlibat dalam berbagai proyek infrastruktur seperti pembangunan bendungan, jalan, jembatan, bandara, pelabuhan, gedung, dan lainnya. Fokus utama PT. Brantas Abipraya adalah memberikan layanan unggul kepada pelanggan dengan mengutamakan kualitas, keamanan, dan keberlanjutan dalam setiap proyek yang mereka kerjakan. PT. Brantas Abipraya telah meraih berbagai penghargaan dan sertifikasi atas layanan berkualitas dan keamanan kerja yang mereka sediakan dalam sektor konstruksi.

PT. Brantas Abipraya telah menciptakan fenomena menarik dengan ekspansi agresifnya ke pasar global dalam beberapa tahun terakhir. Fenomena ini mencakup serangkaian langkah strategis yang diambil oleh perusahaan untuk memperluas jangkauannya di luar batas domestiknya. Contohnya pengambil alihan proyek internasional, kemitraan strategis, inovasi dalam proyek, peningkatan citra perusahaan dan dampak terhadap industri konstruksi Indonesia. Dengan ekspansi globalnya PT. Brantas Abipraya telah menjadi contoh sukses bagi perusahaan konstruksi Indonesia yang mampu bersaing di pasar internasional. Fenomena ini tidak hanya mencerminkan ambisi perusahaan untuk tumbuh, tetapi juga memperkuat posisinya sebagai pemimpin di industri konstruksi regional. Prestasi perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu yang bekerja di dalamnya. Hal yang dapat membuat menurunnya kinerja karyawan salah satunya adalah pengalaman kerja dan kemampuan kerja yang mayoritas karyawan masih berpendidikan SMA, tidak jarang dalam menggunakan teknologi masih terdapat kebingungan untuk menggunakannya dan kurangnya prioritas terhadap karyawan serta kurangnya kecocokan atau kerjasama antara sesama tim kerja. Maka dari itu, menjadi krusial bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang memadai dan efektif dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam upaya meningkatkan mutu kinerja karyawan.

Pengalaman kerja dan kemampuan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Memahami hubungan antara kedua faktor ini dapat memberikan wawasan yang berharga mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat berdampak signifikan dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik pada suatu penelitian dengan judul **“Korelasi Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (i) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara? (ii) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara? (iii) Apakah pengalaman kerja dan kemampuan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT.Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian sebagai berikut : (i) Mengetahui pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara, (ii) Mengetahui pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara, (iii) Mengetahui pengaruh antara pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Penelitian Secara Teoritis:

(i) Kontribusi pada Pengetahuan Akademik: Penelitian ini berpotensi untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang akademik terkait manajemen sumber daya manusia dan kinerja dengan memperluas pemahaman tentang hubungan antara pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan kinerja karyawan. (ii) Validasi Teori: Hasil dari penelitian ini berpotensi untuk memvalidasi teori-teori yang telah diajukan dalam literatur tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. (iii) Pengembangan Model: Penelitian ini juga dapat mendukung pengembangan model konseptual yang lebih holistik dalam memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

1.4.2 Manfaat Penelitian Secara Praktis:

(i) Perbaikan dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi: Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan, PT. Brantas Abipraya memiliki peluang untuk meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi mereka. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki tingkat pengalaman dan kemampuan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. (ii) Pengembangan Program Pengembangan Karyawan: Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merancang program pengembangan karyawan yang lebih efisien bagi PT. Brantas Abipraya. Dengan demikian, program-program tersebut dapat meningkatkan baik pengalaman maupun kemampuan kerja karyawan, yang diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka di tempat kerja. (iii) Penyusunan Kebijakan Pengelolaan Karyawan: Hasil penelitian ini dapat memberikan panduan bagi PT. Brantas Abipraya dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan yang lebih terarah dan tepat. Sebagai contoh, suatu strategi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu serta sistem insentif yang mengakui pencapaian kinerja mungkin dapat dirancang berdasarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja para karyawan. (iv) Peningkatan Efisiensi dan Efektifitas Organisasi: Integrasi hasil penelitian ini ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia di PT. Brantas Abipraya berpotensi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas keseluruhan organisasi. Peningkatan dalam manajemen sumber daya manusia dapat memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

1.5 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori diatas adalah dapat kita ajukan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman bekerja mencerminkan seberapa lama seseorang terlibat dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan tertentu dan pencapaian yang mereka capai. Hal ini menggambarkan perkembangan dan

adaptasi seseorang terhadap lingkungan kerja seiring berjalannya waktu, serta menunjukkan kemampuan mereka dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan yang muncul di tempat kerja Foster & Ferreira, (2015). Pengalaman kerja mencakup pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh serta dikuasai oleh individu saat mereka terlibat dalam berbagai tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja mereka. Hal ini menunjukkan akumulasi pembelajaran yang berharga yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks profesional. Dengan berbagai situasi dan tantangan yang dihadapi, pengalaman ini membentuk landasan yang kuat bagi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien Sugiyono, (2017). Menurut Nitisemito, (2000) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang memadai sangat penting karena memberikan karyawan dasar yang kuat untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Menurut Sastrohadiwiry, (2016) menyebutkan bahwa pengalaman bekerja merupakan aspek yang krusial bagi kelangsungan perusahaan. Penelitian oleh Basuki, (2009) mengambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja para karyawan.

Menurut penjelasan tentang pengalaman kerja, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengalaman kerja melibatkan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas tertentu.

H₁ : Terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara

1.5.2 Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan bekerja merupakan ketrampilan yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Hal ini tidak hanya menjadi faktor utama yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan, tetapi juga berdampak positif secara langsung terhadap efisiensi dan produktivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari Wulandari, (2019). Kemampuan merujuk pada potensi individu untuk melakukan tindakan, memberikan mereka kesempatan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja anggota tim di dalam suatu organisasi. Ketika seseorang menunjukkan kinerja yang unggul, hal ini secara langsung mempengaruhi kualitas serta keberhasilan dari hasil kerja yang mereka hasilkan. Dengan demikian, prestasi individu menjadi faktor penentu yang signifikan dalam mencapai tujuan kerja yang diinginkan Wulandari, (2019). Dalam penelitiannya, Bustomi et al., (2020) mengemukakan bahwa hubungan antara kemampuan kerja dan kompensasi secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja para karyawan. Menurut Wulandari, (2019), kemampuan bekerja adalah faktor krusial yang berpengaruh besar terhadap kesuksesan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan penjelasan tentang kemampuan kerja yang telah disampaikan, simpulannya dari berbagai pandangan pakar di atas adalah bahwa kemampuan mengacu pada keterampilan individu dalam menjalankan tugas, yang mencakup dimensi fisik dan mental.

H₂ : Terdapat hubungan positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara

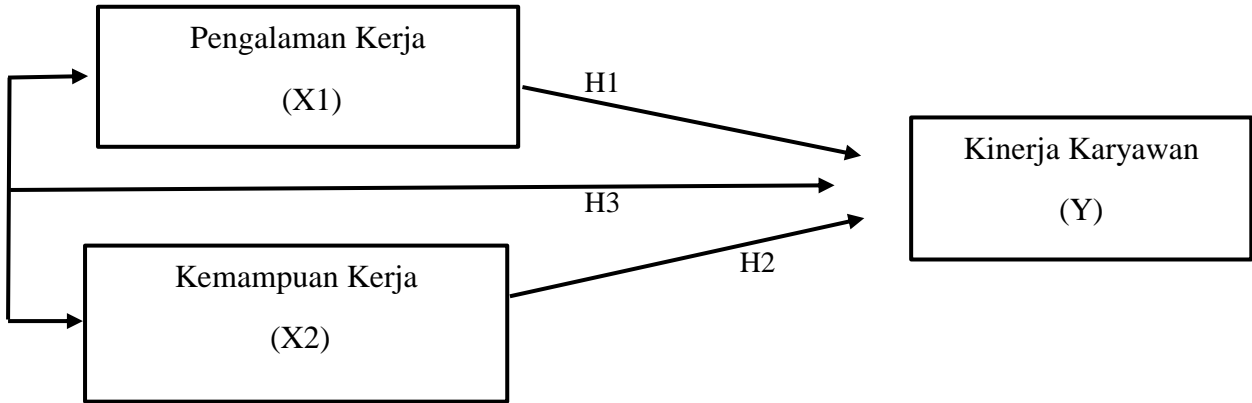
1.5.3 Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2007) Faktor-faktor yang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai adalah pengalaman dalam pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki. Studi deskriptif menunjukkan bahwa kedua faktor ini secara signifikan memengaruhi bagaimana seorang pegawai dapat berprestasi dalam pekerjaannya Zulkarnain & Hendra, (2021). Pengalaman kerja dan kemampuan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan yang dikategorikan sebagai kuat Zulkarnain & Hendra, (2021). Hasil tersebut menyiratkan bahwa terdapat signifikansi dalam pengaruh simultan dari variabel pengalaman kerja (X₁) dan kemampuan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y), sesuai dengan hipotesis ketiga Zulkarnain & Hendra, (2021). Oleh karena itu, hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja secara kolektif memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di BPPMDDTT Makassar, sesuai dengan hipotesis pertama (Nurmega, 2022).

H₃ : Terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja dan kemampuan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara

1.6 Kerangka Berfikir

Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir



BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada PT. Brantas Abipraya yang berada di Kecamatan Sepaku, Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur.

2.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mengutamakan penerapan asumsi-asumsi dasar yang diterjemahkan menjadi variabel-variabel yang terukur. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang mendalam dan sistematis melalui metode-metode penelitian yang kuat dan valid, sehingga hasilnya dapat diandalkan dalam konteks studi kuantitatif. Metode ini memastikan data yang diperoleh akurat dan relevan, memberikan fondasi yang solid untuk kesimpulan dan rekomendasi yang dibuat. Ali et al., (2022). Penelitian kuantitatif dimulai dengan menciptakan teori, merumuskan hipotesis, merancang studi, memilih sampel, mengumpulkan data, menyusun data, menganalisis data, dan terakhir menarik kesimpulan (Ali et al., 2022).

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

Para pakar telah memberikan definisi yang mirip tentang populasi dalam kerangka penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie Bahri & others, (2019) Populasi adalah kelompok individu, peristiwa, atau entitas yang menarik minat peneliti untuk diselidiki dan dianalisis secara mendalam. Populasi ini terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk dievaluasi. Dengan mempelajari populasi, peneliti dapat mengidentifikasi pola, kecenderungan, dan hubungan dalam data yang dapat memberikan wawasan berharga bagi bidang penelitian tertentu. Dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan fokus adalah karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara yang berjumlah 108 orang. Penetapan populasi dan sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin untuk mewakili keseluruhan populasi tersebut.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Di mana:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi, dan
- e = tingkat kesalahan yang diizinkan

Dalam kasus ini, populasi N adalah 108 dan tingkat kesalahan e adalah 0,05.
Substitusi nilai tersebut ke dalam rumus Slovin:

$$\begin{aligned}n &= \frac{108}{1 + 108 \cdot 0,05^2} \\n &= \frac{108}{1 + 320 \cdot 0,0025} \\n &= \frac{108}{1 + 0,27} \\n &= 85,4\end{aligned}$$

Oleh karena itu, sekitar 85,4 sampel diperlukan. Karena sampel harus berupa bilangan bulat, biasanya akan dibulatkan ke atas. Dengan demikian, sekitar 85 sampel diperlukan untuk memastikan representasi yang memadai.

2.4 Sumber Data

Metode pengumpulan data utama dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, yaitu dengan menyampaikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk mereka jawab. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Brantas Abipraya. Pendekatan metodologi yang diterapkan adalah metode triangulasi, yang mengacu pada pengumpulan data dari berbagai sumber yang berbeda menggunakan pendekatan yang sama (Iif Ahmad Syarif et al., 2021)

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

2.5.1 Definisi Operasional

Variabel mencakup berbagai aspek seperti benda, aktivitas yang berubah-ubah, atau sifat-sifat yang dapat diamati oleh peneliti untuk dipahami, dipelajari, dan dikumpulkan informasinya. Proses operasionalisasi variabel melibatkan pemahaman tentang cara mendefinisikan variabel yang diamati, mencakup identifikasi tanda-tanda, penentuan nilai-nilai, dan pemilihan metode pengukurannya. Hal ini memungkinkan peneliti untuk secara sistematis mengukur dan menganalisis variabel tersebut dalam konteks penelitian mereka. Dengan demikian, dalam kerangka penelitian ini, variabel operasional yang relevan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1. Pengalaman Kerja (X_1)**, Menurut Ratulangi & Soegoto, (2016) menyatakan pengalaman kerja sebagai salah satu faktor krusial dalam operasi perusahaan. Menurut Sartika, (2015) Indikator pengalaman kerja meliputi: (i) Durasi pengalaman kerja yang mencerminkan akumulasi pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara kompeten. (ii) Keterampilan meliputi kemampuan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan cermat, serta pemahaman mendalam terhadap konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi yang relevan dalam konteks pekerjaan. Proses ini mencakup penggunaan pengetahuan tersebut untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan cara yang optimal dan efisien, memastikan bahwa tanggung jawab profesional dapat dipenuhi dengan baik. (iii) Kemampuan menguasai tugas dan alat kerja, termasuk keahlian dalam mengoperasikan peralatan teknis yang digunakan dalam pekerjaan.
- 2. Kemampuan Kerja (X_2)**, Menurut Luthans, (2006) Kemampuan kerja mengacu pada ketrampilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan tertentu. Kemampuan individu pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua aspek utama: kemampuan pikiran dan kemampuan fisik. Untuk mengevaluasi apakah seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak, kita dapat mempertimbangkan beberapa petunjuk berikut, sebagaimana diuraikan oleh: Robbins & Judge, (2008) meliputi : (i) Kemampuan kerja karyawan merujuk pada keadaan di mana seorang karyawan merasa memiliki kapabilitas untuk menyelesaikan tugas yang diberikan padanya. (ii) Pendidikan adalah suatu upaya sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan individu dalam menghadapi berbagai konteks dan mencapai tujuan mereka. Selain itu, pendidikan juga berperan dalam memperluas pengetahuan teoritis mereka, sehingga mereka dapat lebih siap menghadapi tantangan yang kompleks dan dinamis di dunia modern saat ini. (iii) Masa kerja mengacu pada jangka waktu yang seorang karyawan habiskan bekerja untuk sebuah perusahaan atau organisasi.
- 3. Kinerja (Y)**, Menurut Mangkunegara & Prabu, (2005) Kinerja merupakan evaluasi kemampuan seseorang dalam mencapai hasil sesuai standar yang telah ditetapkan, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas saat menyelesaikan tugas. Evaluasi ini mencerminkan efektivitas individu dalam menjalankan tugasnya dan dapat dijadikan indikator keberhasilan serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan

lingkungan kerja. Terdapat dimensi yang digunakan sebagai tolak ukur kinerja karyawan menurut Dianta & Aisyah, (2019) yaitu: (i) Jumlah produksi atau aktivitas yang dihasilkan diukur dalam jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan. Perspektif karyawan terhadap aktivitas yang diberikan dan hasil yang dicapai menjadi faktor penentu utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi dari proses tersebut. (ii) Tingkat ketaatan terhadap prosedur, disiplin, dan dedikasi menggambarkan kualitas, termasuk sejauh mana aktivitas tersebut memenuhi standar penampilan, pelaksanaan, dan tujuan yang diinginkan. Evaluasi kualitas kerja dilakukan berdasarkan persepsi karyawan terhadap hasil kerja dan sejauh mana tugas tersebut mencerminkan keterampilan dan kemampuan karyawan. (iii) Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. (iv) Kehadiran mencakup konsistensi dalam masuk kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

2.5.2 Pengukuran Variabel

Variabel penelitian dapat dinilai menggunakan metode skala Likert atau interval, dan hasilnya dapat disusun dalam bentuk daftar periksa. Tanggapan dari para responden dapat dikelompokkan dalam lima kategori dengan memberikan skor dari satu hingga lima untuk setiap pertanyaan. Data yang kami peroleh berasal dari kuesioner yang disebar melalui Google Form. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang pengalaman kerja karyawan, evaluasi kemampuan kerja mereka, serta penilaian terhadap kinerja yang telah dicapai dalam lingkungan kerja.

Tabel 2. 1 Pengukuran Variabel

ALTERNATIF JAWABAN	BOBOT NILAI
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2017) mengumpulkan informasi bisa dilakukan dalam beragam situasi, menggunakan sumber-sumber yang berbeda dan metode yang beragam. Sumber utama adalah sumber informasi yang memberikan informasi langsung kepada pengumpul informasi. Dalam penelitian ini, penulis memilih menggunakan kuesioner sebagai metode utama untuk mengumpulkan informasi, yang dapat dilakukan melalui wawancara, penggunaan kuesioner, observasi, atau kombinasi dari ketiganya. Sugiyono, (2017) Pengumpulan informasi melalui kuesioner melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden. Teknik ini terbukti efisien ketika peneliti memiliki pemahaman mendalam tentang variabel yang diukur serta ekspektasi terhadap respons dari responden. Penggunaan kuesioner sangat sesuai untuk penelitian yang melibatkan jumlah responden yang besar dan tersebar luas secara geografis. Kuesioner dapat dirancang dengan pertanyaan tertutup untuk memudahkan analisis data, atau pertanyaan terbuka untuk mendapatkan wawasan lebih mendalam. Selain itu, distribusi kuesioner dapat dilakukan baik secara langsung maupun melalui platform web, memungkinkan akses yang lebih luas dan mudah bagi responden.

2.7 Teknik Analisis Data

2.7.1 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono, (2017), Regresi linier berganda merupakan pendekatan statistik yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan mempertimbangkan lebih dari satu variabel independen. Metode ini diterapkan dalam situasi di mana setidaknya terdapat dua variabel independen yang dapat mempengaruhi variabel dependen yang ingin diprediksi. Dengan menggunakan regresi linier berganda,

analisis dapat mengevaluasi kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Persamaan regresi berganda dapat diungkapkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan (variabel dependent)

α = Bilangan Konstan

b_1 = Koefisien regresi Pengalaman

b_2 = Koefisien regresi Kemampuan

X_1 = Variabel Pengalaman

X_2 = Variabel Kemampuan

2.7.2 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan dua jenis uji validitas untuk mengevaluasi kualitas instrumen pengukuran yang digunakan, yaitu uji validitas isi dan uji validitas konstruk. Uji validitas isi bertujuan untuk memastikan bahwa pertanyaan dalam kuesioner mencakup aspek-aspek yang relevan dan sesuai dengan konsep yang ingin diukur. Sementara itu, uji validitas konstruk bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen tersebut secara akurat mengukur konstruk atau variabel yang dimaksudkan, serta untuk memastikan bahwa responden dapat memahami dengan baik bahasa, tampilan, dan struktur dari kuesioner tersebut. Kuesioner dianggap valid jika hasilnya mengindikasikan bahwa bahasa yang digunakan dalam kuesioner dipahami dengan baik oleh responden, dan tampilan serta strukturnya dapat diterima. Yusup, (2018). Uji validitas isi adalah metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu item mencerminkan konten yang dimaksud, sedangkan uji validitas konstruk digunakan untuk menilai seberapa baik kerangka penelitian dapat menjelaskan konsep yang ingin diukur Yusup, (2018). Dalam proses validasi ini, dilakukan penggunaan nilai koefisien Pearson untuk mengambil keputusan, di mana perbandingan dilakukan antara nilai koefisien Pearson yang dihitung (r -hitung) dengan nilai koefisien Pearson yang tersedia dalam tabel (r -tabel). Uji validitas umumnya melibatkan penerapan rumus Pearson Item Minute, kemudian dilakukan pengujian menggunakan uji t , dengan pengamatan terhadap penafsiran dari indeks korelasi yang diperoleh (Yusup, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Penilaian kehandalan sebuah instrumen pengukuran melalui uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen tersebut dapat diandalkan dalam menghasilkan data yang konsisten secara statistik. Hal ini sangat penting karena memastikan bahwa data yang diperoleh tidak hanya konsisten tetapi juga dapat diinterpretasikan dengan akurat. Keandalan instrumen tersebut menjadi dasar yang krusial dalam pembuatan keputusan yang tepat dan strategis. Biasanya, uji reliabilitas dilakukan dengan menganalisis data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner atau angket. Fokus utama dari uji reliabilitas adalah mengevaluasi konsistensi instrumen pengukuran saat digunakan secara berulang pada sampel yang berbeda Yusup, (2018). Jika hasil pengukuran relatif stabil dari waktu ke waktu dan antara berbagai sampel, maka alat ukur dianggap dapat diandalkan atau reliabel. Alat ukur yang handal memberikan estimasi yang konsisten pada pengukuran berulang pada berbagai sampel, menunjukkan keandalan yang tinggi jika hasilnya tetap stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang bervariasi dari waktu ke waktu menunjukkan ketidakandalan alat tersebut, yang bisa dievaluasi menggunakan koefisien alpha Cronbach. Nilai koefisien alpha di atas 0,60 menandakan tingkat reliabilitas instrumen yang memadai. Oleh karena itu, pengujian

reliabilitas penting untuk memastikan bahwa data penelitian memiliki kualitas yang tinggi dan dapat dipercaya (Yusup, 2018).

2.7.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode statistik yang bertujuan untuk menggambarkan, merangkum, dan mengkomunikasikan data secara komprehensif dan ringkas. Fokus utamanya adalah untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang sifat dan karakteristik dataset yang sedang diteliti, memungkinkan interpretasi yang lebih baik serta pengambilan keputusan yang lebih efektif dalam konteks analisis. Analisis deskriptif tidak melibatkan pengambilan kesimpulan atau inferensi tentang populasi yang lebih luas sebaliknya, itu lebih tentang memberikan gambaran umum tentang data yang tersedia. Dan teknik yang sering digunakan dalam analisis deskriptif yaitu menghitung ukuran pusat, menghitung ukuran sebaran, visualisasi data, tabel frekuensi dan mengidentifikasi outlier.

2.7.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono, (2017), penting memastikan bahwa uji normalitas dan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji t valid hanya jika residual model memenuhi asumsi distribusi normal yang memadai. Jika asumsi bahwa distribusi normal tidak terpenuhi, interpretasi hasil uji t dapat menjadi tidak dapat diandalkan atau mengarah pada kesimpulan yang keliru. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi distribusi residual dengan menggunakan histogram untuk memastikan kecocokan dengan distribusi normal yang diharapkan. Evaluasi ini membantu memastikan bahwa analisis statistik yang dilakukan berdasarkan asumsi yang benar dan hasil yang diinterpretasikan dapat dipercaya. Metode ini sederhana dan memungkinkan kita untuk membandingkan bentuk histogram dengan kurva distribusi normal. Jika histogram residual menunjukkan pola yang mirip dengan grafik distribusi normal, ini menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi normal, yang memungkinkan untuk menggunakan uji statistik yang memerlukan asumsi tersebut dengan percaya diri. Sebaliknya, jika histogram menunjukkan pola yang tidak mirip dengan distribusi normal, maka ini menunjukkan bahwa asumsi distribusi normal pada residual tidak terpenuhi, dan mungkin diperlukan langkah-langkah tambahan dalam analisis data. Dengan demikian, menggunakan histogram residual adalah cara yang berguna untuk memastikan bahwa analisis statistik yang dilakukan didasarkan pada asumsi yang valid dan dapat diandalkan.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono, (2017), uji ini bertujuan untuk menilai apakah terdapat perbedaan varians residual antara observasi dalam model regresi. Sebuah model regresi dianggap berkualitas jika memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu bahwa variasi residual di antara observasi tidak bervariasi secara signifikan. Dalam konteks ini, homoskedastisitas menunjukkan konsistensi dalam pola distribusi kesalahan model, memastikan interpretasi yang lebih andal terhadap efek variabel independen terhadap variabel dependen tanpa adanya bias yang signifikan akibat heteroskedastisitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono, (2017), Multikolinearitas terjadi ketika variabel bebas dalam regresi saling berkorelasi signifikan. Ini dapat diidentifikasi dengan memeriksa toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF) dari setiap variabel dalam model, di mana VIF mengindikasikan seberapa banyak varians dari koefisien regresi yang meningkat karena multikolinearitas. VIF mengukur seberapa banyak varians estimator meningkat karena multikolinearitas. Ketika koefisien determinasi (r^2) mendekati 1, VIF mendekati tak terbatas. Semakin kuat hubungan antara variabel bebas, semakin tinggi VIF-nya. Sebaliknya, jika hubungan antar variabel bebas lemah, VIF mendekati 1 atau nilai toleransi.

2.7.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono, (2017), Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependent, atau variabel terikat, dapat diperkirakan secara individual melalui variabel independent,

dan juga untuk mengevaluasi seberapa kuat hubungan sebab akibat di antara variabel. Model persamaan adalah:

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X1 = Manajemen Pengalaman Kerja

X2 = Keseimbangan Kemampuan Kerja

b = Koefisien Regresi

1. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

Uji ini dipergunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara kolektif memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis:

- Ho: Tidak ada pengaruh X_1, X_2 secara bersama-sama terhadap Y_3
- Ha: Ada pengaruh X_1, X_2 secara bersama-sama terhadap Y_3

b) Uji Simultan (Uji F)

Pada uji regresi berganda, tujuannya adalah untuk menilai apakah variabel independen secara individual memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Ini dilakukan melalui pengajuan hipotesis sebagai berikut:

- H0 (Hipotesis Nol): Tidak ada pengaruh secara parsial dari X_1, X_2 terhadap Y_3 .
- Ha (Hipotesis Alternatif): Terdapat pengaruh secara parsial dari X_1, X_2 terhadap Y_3 .

2.7.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran penting dalam analisis regresi yang menunjukkan seberapa baik model regresi sesuai dengan data yang diamati. Nilai R^2 adalah kuadrat dari koefisien korelasi antara nilai observasi aktual dan nilai yang diprediksi oleh model, dengan nilai mendekati 1 menunjukkan model yang baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen, sedangkan nilai mendekati 0 menandakan kekurangan efektivitas model. Dengan demikian, R^2 berguna untuk mengevaluasi kecocokan model regresi terhadap data dan memberikan wawasan tentang pengaruh variabel independen terhadap variabilitas variabel dependen.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Brantas Abipraya adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang konstruksi. Perusahaan ini didirikan pada 12 November 1980 di Malang, Jawa Timur. Saat ini PT. Brantas Abipraya telah memperluas jangkauan operasionalnya di berbagai wilayah di Indonesia, termasuk Kalimantan Timur. Melalui PT. Brantas Abipraya, perusahaan ini aktif dalam empat sektor utama, yaitu konstruksi, energi, produksi beton, dan properti. Mereka berperan penting dalam berbagai proyek infrastruktur seperti pembangunan bendungan, jalan raya, jembatan, bandara, pelabuhan, serta berbagai struktur gedung lainnya, menjadikan mereka sebagai pemimpin dalam industri konstruksi nasional.

3.2 Deskripsi Data Responden

Penelitian ini menginvestigasi hubungan antara pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya dengan melibatkan 85 karyawan dalam survei kuantitatif. Peneliti menggunakan kuesioner untuk pengambilan data responden dan kuesioner di sebar menggunakan *Google Formulir*. Dalam penelitian ini ada beberapa karakteristik yang peneliti ambil seperti jenis kelamin, usia dan masa kerja.

3.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Penelitian ini menguraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja melalui data identitas mereka, yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Peresentase
1	Laki-laki	46	53,5%
2	Perempuan	40	46,5%
	Jumlah	86	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan bahwa responden laki-laki paling mendominasi yaitu sebanyak 46 karyawan (53,5%), sedangkan responden perempuan sebanyak 40 karyawan (46,5%).

3.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Tabel dibawah ini memuat informasi lengkap mengenai karakteristik tersebut :

Tabel 3. 2 Karakteristik Responden Menurut Usia

No.	Usia	Frekuensi	Peresentase
1	18-28 tahun	77	89,5%
2	28-39 tahun	7	8,1%
3	40 > tahun	2	2,3%
	Jumlah	86	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.2 menunjukkan bahwa karyawan dengan usia 18-28 tahun paling mendominasi yaitu sebanyak 77 karyawan (89,5%), 28-38 tahun sebanyak 7 karyawan (8,1%), 40 > sebanyak 2 karyawan (2,3%).

3.2.3 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Tabel dibawah ini memuat informasi lengkap mengenai karakteristik tersebut:

Tabel 3. 3 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Peresentase
1	1 tahun	44	51,2%
2	2-5 tahun	38	44,2%
3	>5 tahun	4	4,7%
	Jumlah	86	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1 tahun dengan total 44 karyawan (51,2%), masa kerja 2-5 tahun dengan total 38 karyawan (44,2%), dan terakhir masa kerja >5 tahun dengan total 4 karyawan (4,7%).

3.3 Hasil Analisis Data

Analisis data merupakan proses esensial yang mencakup berbagai tahapan seperti pemeriksaan, pembersihan, transformasi, dan pemodelan data guna menemukan informasi yang berharga, menarik kesimpulan yang relevan, serta memfasilitasi pengambilan keputusan yang optimal. Dalam konteks ini, teknik-teknik seperti uji korelasi digunakan untuk mengungkap hubungan antar variabel, sementara uji regresi digunakan untuk memahami secara lebih mendalam hubungan kausal antara variabel-variabel yang relevan.

1. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel. Koefisien korelasi, seperti pearson, spearman, atau kendall, mengukur kekuatan dan arah hubungan tersebut. Langkah-langka uji korelasi mencangkum berbagai teknik pengumpulan data, visualisasi data, perhitungan koefisien korelasi, uji signifikansi, dan interpretasi hasil.

2. Uji Regresi

Analisis regresi memodelkan hubungan antara variabel prediktor dan variabel respon. Regresi linier sederhana adalah bentuk paling dasar dari analisis regresi. Langkah-langka uji korelasi mencangkum berbagai teknik pengumpulan data, visualisasi data, membangun model regresi, uji signifikansi, dan evaluasi model.

Pengalaman kerja dan kemampuan kerja secara positif signifikan meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan analisis korelasi dan regresi.

3.3.1 Hasil Instrument Data

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, untuk menguji validitas, peneliti menggunakan program komputer IBM SPSS versi 22, dengan hasil pengujian validitas terinci tercantum dalam tabel berikut:

Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Tabel 3. 4 Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)			
X1.1	0,767	0,212	Valid
X1.2	0,856	0,212	Valid
X1.3	0,869	0,212	Valid
X1.4	0,866	0,212	Valid
X1.5	0,861	0,212	Valid
X1.6	0,814	0,212	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel X1 yaitu pengalaman kerja bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,212.

Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Tabel 3. 5 Validitas Variabel Kemampuan Kerja

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kemampuan Kerja (X2)			
X2.1	0,819	0,212	Valid
X2.2	0,844	0,212	Valid
X2.3	0,838	0,212	Valid
X2.4	0,850	0,212	Valid
X2.5	0,784	0,212	Valid
X2.6	0,852	0,212	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel X2 yaitu kemampuan kerja bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,212.

Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. 6 Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,796	0,212	Valid
Y2	0,865	0,212	Valid
Y3	0,842	0,212	Valid
Y4	0,863	0,212	Valid
Y5	0,876	0,212	Valid
Y6	0,884	0,212	Valid
Y7	0,877	0,212	Valid
Y8	0,768	0,212	Valid
Y9	0,735	0,212	Valid
Y10	0,771	0,212	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel Y yaitu kinerja karyawan bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,212.

2. Uji Reabilitas

Data diolah dengan IBM SPSS versi 22 untuk menghitung reliabilitas variabel-variabel yang tercatat dalam tabel ini:

Tabel 3. 7 Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,914	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,908	Reliabel
Kinerja (Y)	0,952	Reliabel

Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel X1, X2 dan Y memperoleh nilai Cronbach Alpha masing-masing 0,914, 0,908, dan 0,951, menunjukkan reliabilitas yang tinggi (Cronbach Alpha > 0,60) untuk keseluruhan soal.

3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan normal probability plot melalui program statistik komputer IBM SPSS versi 22 dengan One Sample Kolmogorov Smirnov Test pada tingkat signifikansi 0.05. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 3. 8 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.9186047
	Std. Deviation	6.74137180
Most Extreme Differences	Absolute	0,219
	Positive	0,110
	Negative	-0,219
Test Statistic		0,219
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.14 di atas, hasil dari pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) adalah 0.075. Nilai ini lebih besar daripada 0.05, yang mengindikasikan bahwa pada analisis ini,

data cenderung berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi tentang distribusi normalitas data dapat diterima untuk keperluan analisis lebih lanjut.

2. Uji Multikolinieritas

Perhitungan data ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 25. Hasil dari uji multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 3. 9 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengalaman Kerja (X1)	0,187	5.357
Kemampuan Kerja (X2)	0,187	5.357

Sumber : Data diolah, 2024

Nilai Tolerance untuk variabel pengalaman kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) adalah 0,187 (>0,10), sementara VIF keduanya adalah 5,357 (<10,00), menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian dilakukan menggunakan komputer dengan program SPSS versi 22 sebagai alat bantu analisis data, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3. 10 Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig
	B	Std.Error	Coefficients		
1.(Constant)	5.710	1.834		3.113	0,003
Pengalaman Kerja	0,721	0,169	0,429	4.271	0,000
Kemampuan Kerja	0,858	0,168	0,513	5.105	0,000

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh model persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,710 + 0,721X1 + 0,858X2$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) dari persamaan adalah 5,710, menunjukkan kinerja saat pengalaman kerja dan kemampuan kerja bernilai 0 adalah 5,710.
2. Koefisien pengalaman kerja (X1) adalah 0,721, menandakan setiap kenaikan 1 unit dalam pengalaman kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja sebesar 0,721 unit, dengan hubungan positif yang signifikan.
3. Koefisien kemampuan kerja (X2) adalah 0,858, menunjukkan setiap kenaikan 1 unit dalam kemampuan kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja sebesar 0,858 unit, menegaskan hubungan positif yang signifikan antara kemampuan dan kinerja karyawan.

3.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Terdapat dua jenis uji hipotesis yang umum digunakan, yaitu uji T (Parsial) untuk menguji efek dari variabel tunggal, dan uji F (Simultan) untuk menguji pengaruh variabel-variabel secara bersama-sama. Uji hipotesis ini penting dalam statistik untuk mendukung atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

1. Uji Parsial (Uji T)

Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 11 Tabel Uji Parsial (T)

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Koefisien Regresi	Keterangan
Pengalaman Kerja	4,271	2,078	0,000	0,429	Ada Pengaruh dan Positif
Kemampuan Kerja	5,105	2,078	0,000	0,513	Ada Pengaruh dan Positif

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara (Thitung = 4,271, Ttabel = 2,078, signifikan pada $\alpha = 0,05$). Demikian pula, kemampuan kerja juga berhubungan positif dengan kinerja (Thitung = 5,105, Ttabel = 2,078, signifikan pada $\alpha = 0,05$). Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H2 diterima. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. 12 Tabel Uji Parsial (F)

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig	Keterangan
Regression	3862.918	2	1931.459	224.051	0.000	Ada
Residual	715.512	83	8.621			Pengaruh
Total	4578.430	85				Simultan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji simultan dengan df (n1) = 2 dan df (n2) = 83 serta Ftabel = 3,11, didapatkan nilai Fhitung sebesar 224,051 yang signifikan ($p < 0,000 < 0,05$) melebihi nilai Ftabel. Dengan diterimanya H3, terbukti adanya pengaruh positif yang signifikan antara pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara.

3.7 Koefisien Korelasi (R)

Hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda juga menampilkan nilai koefisien determinasi R², yang dapat ditemukan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. 13 Koefisien Determinasi

		Pengalaman Kerja	Kemampuan Kerja	Kinerja Karyawan
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	1	0,902	0,891
	Sig, (2-tailed)		0,000	0,000
	N	86	86	86
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	0,902	1	0,900
	Sig, (2-tailed)	0,000		0,000
	N	86	86	86
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,891	0,900	1
	Sig, (2-tailed)	0,000	0,000	

N	86	86	86
---	----	----	----

Sumber : Data diolah, 2024

Nilai korelasi antara variabel pengalaman kerja dan kemampuan kerja, yaitu sebesar 0,902. Dari nilai Pearson Correlation tersebut dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berbanding lurus (hubungan positif) dengan kemampuan kerja dengan kategori hubungan sangat kuat. Nilai signifikansi sig. (2-tailed) yaitu 0,000. Nilai ini kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja dan kemampuan kerja memiliki korelasi yang signifikan secara statistik. Dengan informasi di atas, bisa disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja dan kemampuan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat, positif, dan signifikan.

3.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 108 responden, ditemukan beragam tanggapan terhadap variabel-variabel yang tercantum dalam kuesioner. Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang persepsi dan pendapat para responden terhadap topik yang diteliti. Tanggapan responden dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja diperoleh nilai Thitung sebesar 4,271 dan Ttabel 2,078 sehingga dapat disimpulkan bahwa Thitung > Ttabel serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H1 diterima. Dengan demikian variabel terdapat hubungan positif antara Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara. Artinya, pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan pengalaman kerja yang rendah cenderung menunjukkan kinerja yang kurang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ratu et al., (2018) penelitian tersebut menggambarkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Kapahang et al., (2014) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena melalui pengalaman tersebut, berbagai aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang penting untuk kinerja optimal dapat berkembang. Ketika karyawan terpapar pada berbagai situasi dan tantangan di tempat kerja, mereka tidak hanya memperdalam pemahaman mereka tentang tugas dan tanggung jawab, tetapi juga meningkatkan kemampuan mereka untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah secara efektif. Kombinasi dari semua faktor ini secara bersama-sama menjelaskan mengapa pengalaman kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja tidak hanya diukur berdasarkan durasi waktu yang dihabiskan dalam suatu pekerjaan, tetapi lebih penting lagi adalah bagaimana karyawan dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang unggul. Pengalaman ini mencakup berbagai aspek pembelajaran dan adaptasi, di mana karyawan terus meningkatkan kemampuan mereka melalui tantangan dan tugas yang beragam, sehingga mampu memberikan kontribusi yang signifikan dan berkelanjutan bagi perusahaan.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai Thitung sebesar 5,105 dan Ttabel 2,078 sehingga dapat disimpulkan bahwa Thitung > Ttabel serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H2 diterima. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara. Artinya, kemampuan kerja berperan

penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin banyak kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan kemampuan kerja yang rendah cenderung menunjukkan kinerja yang kurang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Hasmita, (2020) yang menyatakan jika kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian Rachman et al., (2019) menyatakan jika kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemampuan kerja mencerminkan keahlian individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Setiap karyawan memiliki peran penting dalam memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara efisien dan efektif. Dengan demikian, kemampuan kerja yang tinggi sangat krusial bagi peningkatan kualitas dan produktivitas perusahaan. Karyawan yang terampil dan kompeten membantu perusahaan mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing di pasar. Jika karyawan memiliki kualitas kemampuan kerja yang tinggi, kinerja dalam bekerja pasti akan tercapai secara maksimal dan target yang telah ditentukan dapat diraih dengan efektif. Kemampuan kerja setiap karyawan mencerminkan potensi mereka dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Tingginya kualitas kemampuan kerja ini penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya dan meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki bakat dan keterampilan berkualitas dalam bekerja akan mampu menghasilkan kinerja yang sangat memuaskan. Kualitas bakat yang dimiliki oleh karyawan ini tidak hanya berdampak positif pada produktivitas mereka, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan pentingnya investasi dalam pengembangan bakat untuk mencapai tujuan bersama.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja dan kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa hasil uji simultan pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja dengan $df (n1) = 2$ dan $df (n2) = 83$ serta $F_{tabel} = 3,11$, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 224,051 yang signifikan ($p < 0,000 < 0,05$) melebihi nilai F_{tabel} . Dengan demikian, H_3 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengalaman kerja dan kemampuan kerja yang secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara.

Sejalan dengan penelitian oleh Hasibuan, (2007) faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah pengalaman dan kemampuan. Penelitian deskriptif mengindikasikan bahwa pengalaman dan kemampuan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai Zulkarnain & Hendra, (2021). Pengalaman kerja yang luas serta kemampuan kerja yang tinggi berkontribusi pada terbentuknya karyawan yang sangat kompeten dan produktif. Karyawan yang berpengalaman dan memiliki keterampilan yang baik mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan dengan kualitas yang lebih unggul. Mereka dapat mengidentifikasi solusi yang efektif, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan kinerja keseluruhan tim dan organisasi. Para karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola waktu serta sumber daya dengan sangat efisien, yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan output secara signifikan tanpa mengorbankan kualitas. Dengan pengalaman yang luas dan kemampuan yang terasah, para karyawan ini dapat memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap pencapaian tujuan perusahaan, membantu mendorong pertumbuhan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Mereka memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri maupun dalam tim, serta mampu mengelola proyek dengan efisien. Selain itu, mereka berperan dalam mendukung rekan kerja untuk mencapai hasil yang optimal. Karyawan dengan pengalaman kerja yang luas dan keterampilan yang solid cenderung terus berupaya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka, berkomitmen pada pembelajaran berkelanjutan serta pengembangan diri. Mereka bersikap terbuka terhadap kritik dan saran yang konstruktif, aktif mencari kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka, dan terus-menerus berupaya mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi di masa mendatang. Dengan menerima umpan balik secara positif dan berfokus pada perbaikan, mereka menunjukkan komitmen yang kuat untuk pertumbuhan profesional dan pencapaian hasil yang lebih baik dalam jangka panjang.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan berbagai penelitian dan data yang ada, dapat disimpulkan bahwa : (i) Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara. (ii) Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara. (iii) Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja memiliki pengaruh simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam penelitian, terdapat beberapa faktor keterbatasan, seperti: (i) Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal sampel, yang hanya terdiri dari karyawan PT. Brantas Abipraya di satu lokasi tertentu. Hal ini membatasi generalisasi hasil penelitian terhadap populasi karyawan di lokasi lain atau perusahaan sejenis; (ii) Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara 1 hingga 5 tahun, dengan jumlah yang signifikan memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun. Perbedaan ini mempengaruhi variasi dalam latar belakang dan pengalaman kerja dari responden yang ikut serta dalam penelitian; (iii) Metode pengumpulan data menggunakan formulir Google kadang-kadang tidak dapat sepenuhnya merepresentasikan pandangan sebenarnya dari responden. Ini disebabkan oleh perbedaan dalam interpretasi, anggapan, dan pemahaman yang berbeda dari setiap individu yang mengisi formulir, yang dapat mempengaruhi akurasi dan keseluruhan validitas data yang terkumpul..

4.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada responden karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara, dapat disarankan beberapa hal yaitu : (i) Disarankan untuk meningkatkan pengalaman kerja di PT. Brantas Abipraya perlu memperkuat program pelatihan dan pengembangan, rotasi jabatan, proyek menantang, belajar mandiri, kolaborasi, dan pengembangan karir. (ii) Disarankan untuk meningkatkan pengalaman kerja di PT. Brantas Abipraya perlu memperkuat program pelatihan dan pengembangan, mendorong adaptasi yang baik, dan komunikasi yang efektif (iii) Berdasarkan temuan penelitian, PT. Brantas Abipraya dapat mengembangkan sistem penilaian kinerja yang lebih komprehensif yang tidak hanya menilai hasil kerja tetapi juga mempertimbangkan pengalaman kerja dan kemampuan kerja karyawan. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih holistik tentang kinerja karyawan.

Implementasi dari saran-saran tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya secara keseluruhan, serta mendorong perkembangan profesional karyawan dalam jangka panjang

4.4 Implikasi

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya korelasi positif antara pengalaman kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja karyawan telah mendorong PT. Brantas Abipraya untuk mengintensifkan upaya dalam meningkatkan program pelatihan dan pengembangan. Perusahaan berkomitmen untuk mengalokasikan lebih banyak sumber daya guna memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan individunya. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan juga berencana untuk menyesuaikan sistem manajemen kinerja mereka agar lebih mempertimbangkan serta mengakui kontribusi yang diberikan oleh karyawan berdasarkan tingkat pengalaman dan kemampuan kerja yang mereka miliki.

Penelitian ini memverifikasi bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang terbukti dari studi kasus di PT. Brantas Abipraya. Temuan ini tidak hanya

mengonfirmasi teori yang ada, tetapi juga menyoroti kompleksitas interaksi antara pengalaman kerja dan kemampuan kerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Implikasi dari penelitian ini tidak hanya mengenrich literatur manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan panduan praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja mereka melalui manajemen pengalaman kerja yang efektif. Sebagai hasilnya, penelitian ini turut berkontribusi dalam perkembangan teori di bidang ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2), 1–6.
- Amos, I. O., & Osa, I. G. (2014). The impact of organizational commitment on employees productivity: A case study of Nigeria Brewery, PLC. *International Journal of Research in Business Management*, 2(9), 107–122.
- Aristarini, L., Kirya, I. K., Yulianthini, N. N., SE, M. M., & others. (2014). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran pt adira finance singaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Ary, M. L., Wang, C. Y., Nisthal, A., & Mayo, S. L. (2019). Protein Stability Engineering Insights Revealed By Domain-Wide Comprehensive Mutagenesis. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 116(33), 16367–16377.
- Bahri, S., & others. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Basuki, A. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali Tahun 2009. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Bustomi, M. Y., Waluyati, L. R., & Hardyastuti, S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal Pertanian Terpadu*, 8(1), 119–129.
- Chuzaimah, C. (2009). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan furniture (studi pada karyawan perusahaan furniture di kecamatan gemolong). *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis (Jurnal ini Sudah Migrasi)*, 12(1), 34–56.
- Dianta, I. K. R. S. K., & Aisyah, D. S. N. (2019). placement, career development on employee performance with job satisfaction as intervening variables
- Foster, & Ferreira. (2015). Macroinvertebrate variation in endorheic depression wetlands in North West and Mpumalanga provinces, South Africa. *African journal of aquatic science*, 40(3), 287–297.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah.
- Hasmita, Y., & others. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 24–33.
- Iif Ahmad Syarif, Edy Utomo, & Eko Prihartanto. (2021). Identifikasi Potensi Pengembangan Wilayah Pesisir Kelurahan Karang Anyar Pantai Kota Tarakan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(3), 225–232.
- Issalillah, F. (2020). Kinerja dan Tenaga Kerja. *Metromedia*, Surabaya.
- Kapahang, J. O., Kojo, C., & Uhing, Y. (2014). Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Kasmir, K., & SE, M. M. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kotur, B. R., & Anbazhagan, S. (2014). Education and work-experience-influence on the performance. *Journal of Business and Management*, 16(5), 104–110.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi edisi sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Malik, A., Murdy, S., & Nainggolan, S. (2019). the Study of Risk Production in Increasing of Farming Rice Productivity At Kerinci District of Jambi Province, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and*

- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama, 61–68.
- Moenir, A. S. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara. Parasuraman. 1990. *Delivering Quality Service*. New york: The Free. Press.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Personnel Management and Human Resources*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Nurmega, N. (2022). Pengaruh Pengalaman Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Latihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 357–367.
- Rachman, A., Adriani, Z., & Kurniawan, D. (2019). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(4), 188–197.
- Ratu, R. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- 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. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat. Hal, 256, 266.
- Sartika, A. (2015). pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 3(1).
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2016). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi aksara.
- Sigit, S. (2003). *Perilaku Organisasional*. Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Taman, Yogyakarta.
- Simatupang, F., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 50–65.
- Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., Arifin, S., & Ayu, H. D. (2020). Development of self competence and supervision to achieve professionalism. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33–42.
- Sugiyono, 2017. (2017). Pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ria Busana. In *Jurnal Ekonomedia* (Vol. 9, Nomor 2).
- Wulandari, S. (2019). Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Keryawan STBA Technocrat Kota Tangerang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 95–114.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).
- Zulkarnain, D., & Hendra, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 123–136.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 168/FEBP.1/B.4/C/2024
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Samarinda, 22 Ramadhan 1445 H
01 April 2024 M

Kepada Yth
Bapak/ Ibu
Pimpinan PT. Brantas Abipraya
Bukit Raya, Kec. Sepaku, Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur
Di –
Tempat

Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bersama dengan surat ini kami ingin memberitahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat Tugas Akhir Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

Nama : Anzar Zabir
NIM : 2011102431487
Semester : VIII
Konsentrasi : MSDM
No. Tlpn/ WA : 0856-5428-5347
Email : 2011102431487@umkt.ac.id
Judul Tugas Akhir Skripsi : Korelasi Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara

Untuk melakukan penelitian yang meliputi pengumpulan data, wawancara dan *observasi* (pengamatan) langsung pada Instansi/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

An. Ketua,
Sekretaris,

Adhini HR, S.Si., M.M.
N. 1118058604

Lampiran 2 Surat Balasan dari tempat penelitian



**Persero
PT BRANTAS ABIPRAYA**
Jl. Di Panjaitan Kav-14, Telp. (021) 8516290, Fax. (021) 8516095, Jakarta 13340
http://www.brantas-abipraya.co.id Email: bap@brantas-abipraya.com

Certified :
ISO 9001
OHSAS 18001
ISO 14001

Sepaku, 24 Juni 2024

Nomor : 658/PPKBSS-SPKU/KEU/VI/2024
Lampiran : -
Perihal : Surat Balasan Persetujuan Penelitian

Kepada Yth,
Pimpinan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Di -
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat saudara nomor 168/FEBP.1/B.4/C/202 perihal Permohonan Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi yang telah dikirimkan ke perusahaan, maka dengan ini kami menyampaikan persetujuan untuk melakukan penelitian dengan mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Anzar Zabir
NIM : 2011102431487
Semester : VIII (delapan)
Konsentrasi : MSDM
No Tlp : 0856-5428-5347
Email : 2011102431487@umkt.ac.id
Konsentrasi : Korelasi Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya (Persero) Kabupaten Penajam Paser Utara

Penelitian yang meliputi pengumpulan data, wawancara dan observasi (pengamatan) langsung ada Instansi / Perusahaan PT Brantas Abipraya (Persero) dengan tujuan Tugas Hasil Skripsi dapat terselesaikan.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Hormat Kami
PT. Brantas Abipraya (Persero)
Proyek Penyempurnaan dan Penataan
Kawasan Bendungan Sepaku Semoi



Muhammad Reza Muntazar
Site Administrasi Manager

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Kuisisioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

PT. Brantas Abipraya Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya mahasiswi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Program Studi Manajemen yang sedang mengadakan penelitian tentang **“Korelasi Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara”** sebagai bagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana. Dengan hormat, saya mengundang Bapak/Ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut. Mohon kesediaan Anda untuk memberikan jawaban yang paling akurat dan jujur. Terima kasih atas kesediaan, kerjasama dan partisipasi dalam mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya



Anzar Zabir

DAFTAR PERTANYAAN

PERTANYAAN 1

Data Responden

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi data berikut sesuai dengan realita anda. Berikan tanda (✓) pada jawaban yang anda pilih.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - a) Laki-laki
 - b) Perempuan
3. Usia :
 - a) 18 - 28 tahun
 - b) 29 - 39 tahun
 - c) 40> tahun
4. Lama Kerja :
 - a) 1 tahun
 - b) 2 – 5 tahun
 - c) 5> tahun

PERTANYAAN II

Berikan tanda (✓) pada jawaban yang anda pilih!

Keterangan:

- STS = Sangat Tidak Setuju : Bobot 1
- TS = Tidak Setuju : Bobot 2
- N = Netral : Bobot 3
- S = Setuju : Bobot 4
- SS = Sangat Setuju : Bobot 5

VARIABEL INDEPENDEN (X)

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
PENGALAMAN KERJA (X₁) Indikator : Lama Waktu atau Masa Kerja					
Lama waktu saya bekerja membuat saya memahami dengan baik dan kompeten dalam melaksanakan pekerjaan					
Masa kerja membuat saya merasa mempunyai pengalaman kerja, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan di perusahaan ini					
Indikator : Pengetahuan dan Keterampilan					
Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
Saya percaya bahwa keterampilan memungkinkan saya untuk memberikan kontribusi dalam lingkungan kerja					
Indikator : Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan					
Saya percaya bahwa penguasaan membuat saya untuk menjadi produktif dan efisien dalam pekerjaan teknis yang menjadi tanggung jawab saya					
Saya memiliki pengalaman yang baik dalam menggunakan berbagai peralatan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
KEMAMPUAN KERJA (X₂) Indikator : Kesanggupan Kerja Karyawan					
Saya berkomitmen untuk terus meningkatkan kemampuan saya dan memberikan kontribusi yang berarti bagi tim dan perusahaan					
Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan rasa tanggung jawab					
Indikator : Pendidikan					
Perusahaan memberikan pendidikan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pengambilan keputusan terkait persoalan pekerjaan untuk mencapai tujuan					
Saya percaya bahwa pendidikan memberikan landasan yang kokoh untuk terus berkembang di dalam pekerjaan saya, serta berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan perusahaan					
Indikator : Masa Kerja					
Karyawan yang memiliki masa kerja yang panjang cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih baik					
Masa kerja saya telah menjadi pembelajaran yang berharga dan terus memperkuat kemampuan kerja					

VARIABEL DEPENDEN (Y)

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
KINERJA					
Indikator : Kuanlitas Kerja					
Kuantitas kerja saya sebagai memenuhi standar yang diperlukan					
Saya konsisten dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang ditetapkan					
Saya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan memastikan bahwa proyek-proyek yang dapat berjalan dengan lancar dan tepat waktu					
Indikator : Kuantitas Kerja					
Kualitas kinerja saya memenuhi standar yang diperlukan					
Saya secara konsisten berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam industri konstruksi dan manajemen proyek untuk dapat memberikan kontribusi terbaik saya.					
Indikator : Ketepatan Waktu					
Ketepatan waktu kinerja saya adalah suatu prioritas yang harus dipertahankan					
Saya berkomitmen untuk mematuhi jadwal kerja yang ditetapkan dan memastikan bahwa setiap tugas yang saya tangani diselesaikan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang telah ditetapkan					
Saya menyadari bahwa ketepatan waktu sangat penting dalam industri konstruksi dan manajemen proyek, karena hal tersebut memengaruhi jalannya proyek serta kepercayaan klien dan pihak terkait					
Indikator Kehadiran					
Saya yakin bahwa kehadiran saya merupakan hal yang sangat penting dalam menjaga kualitas dan kontinuitas kinerja perusahaan					
Saya siap untuk mengatasi dan melaporkan segala kendala yang mungkin memengaruhi kehadiran saya dengan jujur dan tepat waktu					
Saya berkomitmen untuk hadir secara teratur dan tepat waktu di tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.					

Hasil Uji Data

Uji Instrumen

Lampiran 5 Uji Validitas X1 (Pengalaman Kerja)

		Correlations						Pengalaman Kerja
		X11	X12	X13	X14	X15	X16	
X11	Pearson Correlation	1	.634**	.523**	.575**	.577**	.499**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X12	Pearson Correlation	.634**	1	.697**	.686**	.652**	.653**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X13	Pearson Correlation	.523**	.697**	1	.714**	.747**	.708**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X14	Pearson Correlation	.575**	.686**	.714**	1	.747**	.656**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X15	Pearson Correlation	.577**	.652**	.747**	.747**	1	.598**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X16	Pearson Correlation	.499**	.653**	.708**	.656**	.598**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.767**	.856**	.869**	.866**	.861**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 Uji Validitas X2 (Kemampuan Kerja)

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	Kemampua n Kerja
X21	Pearson Correlation	1	.693**	.642**	.591**	.527**	.635**	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X22	Pearson Correlation	.693**	1	.684**	.650**	.525**	.682**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X23	Pearson Correlation	.642**	.684**	1	.657**	.604**	.594**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X24	Pearson Correlation	.591**	.650**	.657**	1	.595**	.774**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X25	Pearson Correlation	.527**	.525**	.604**	.595**	1	.586**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X26	Pearson Correlation	.635**	.682**	.594**	.774**	.586**	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	.819**	.844**	.838**	.850**	.784**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7 Uji Validitas Y (Kinerja)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.724*	.661*	.660*	.690*	.659*	.664*	.483*	.600*	.475*	.539*	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y2	Pearson Correlation	.724**	1	.728*	.754*	.772*	.763*	.755*	.608*	.551*	.558*	.604*	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y3	Pearson Correlation	.661**	.728*	1	.708*	.730*	.737*	.729*	.638*	.494*	.582*	.606*	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y4	Pearson Correlation	.660**	.754*	.708*	1	.759*	.782*	.794*	.575*	.552*	.593*	.638*	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y5	Pearson Correlation	.690**	.772*	.730*	.759*	1	.858*	.842*	.613*	.528*	.599*	.525*	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y6	Pearson Correlation	.659**	.763*	.737*	.782*	.858*	1	.833*	.673*	.520*	.597*	.562*	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y7	Pearson Correlation	.664**	.755*	.729*	.794*	.842*	.833*	1	.644*	.516*	.575*	.580*	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y8	Pearson Correlation	.483**	.608*	.638*	.575*	.613*	.673*	.644*	1	.539*	.588*	.591*	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y9	Pearson Correlation	.600**	.551*	.494*	.552*	.528*	.520*	.516*	.539*	1	.709*	.670*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

Y10	Pearson	.475	.558*	.582*	.593*	.599*	.597*	.575*	.588*	.709*	1	.769*	.771**
	Correlation	**	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	
Y11	Pearson	.539	.604*	.606*	.638*	.525*	.562*	.580*	.591*	.670*	.769*	1	.776**
	Correlation	**	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	
Kinerja Karyawan	Pearson	.796	.865*	.842*	.863*	.876*	.884*	.877*	.768*	.735*	.771*	.776*	1
	Correlation	**	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8 Uji Reliabilitas X1 (Pengalaman Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.914	6

Lampiran 9 Uji Reliabilitas X2 (Kemampuan Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.908	6

Lampiran 10 Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.952	11

Uji Asumsi Klasik

Lampiran 11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengalama n Kerja	Kemampua n Kerja	Kinerja Karyawan
N		86	86	86
Normal	Mean	24.29	24.13	43.92
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.368	4.387	7.339
Most Extreme	Absolute	.233	.201	.253
Differences	Positive	.105	.107	.151
	Negative	-.233	-.201	-.253
Test Statistic		.233	.201	.253
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 12 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.710	1.834		3.113	.003		
	Pengalaman Kerja	.721	.169	.429	4.271	.000	.187	5.357
	Pengalaman Kerja	.858	.168	.513	5.105	.000	.187	5.357

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.710	1.834		3.113	.003
	Pengalaman Kerja	.721	.169	.429	4.271	.000
	Kemampuan Kerja	.858	.168	.513	5.105	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis

Lampiran 14 Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.710	1.834		3.113	.003
	Pengalaman Kerja	.721	.169	.429	4.271	.000
	Kemampuan Kerja	.858	.168	.513	5.105	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 15 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3862.918	2	1931.459	224.051	.000 ^b
	Residual	715.512	83	8.621		
	Total	4578.430	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

Lampiran 16 Koefisien Determinasi

Correlations

		Pengalaman Kerja	Kemampuan Kerja	Kinerja Karyawan
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	1	.902**	.891**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	86	86	86
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	.902**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	86	86	86
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.891**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 17 Dokumentasi Penelitian



 22/07/24
Randa

Anzar Zabir

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Submission date: 22-Jul-2024 11:19AM (UTC+0800)

Submission ID: 2419514002

File name: Anzar_Zabir_BAB_I-4.pdf (424.09K)

Word count: 8357

Character count: 55079

Anzar Zabir

Handwritten signature and date: 08/09/21

ORIGINALITY REPORT

30%

SIMILARITY INDEX

27%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
3	docplayer.info Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	Submitted to Udayana University Student Paper	1%
6	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
7	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
8	journal.unimma.ac.id Internet Source	1%
9	repository.ub.ac.id Internet Source	1%

Lampiran 19 Kartu Kendali Bimbingan

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama : Anzar Zabir
 NIM : 2011102431487
 Nama Dosen Pembimbing : Dr.Rinda Sandayani Karhab,S.Hut.,M.Si
 Judul Penelitian : Korelasi Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya Kecamatan Sepaku

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	7/3 2024	Finalisasi judul	
2	14/3 2024	Parabalei spasi Jelaskan latar belakang SDM	
3	20/3 2024	populasi dan sampel	
4	25/3 2024	Revisi latar belakang	
5	26/3 2024	tekan → rumusan masalah → tujuan penelitian	
6	27/3 2024	Bab II metodologi → lengkap	
7	28/3 2024	Bab I revisi	
8	29/3 2024	perbaiki Revisianer	
9	01/04 24	Proposal Acc	
10	16/06 2024	Revisi pengukuran variabel	
11	20/06 2024	Revisi uji asumsi & hipotesis	
12	21/06 2024	Revisi pembahasan	
13	22/06 2024	Revisi kesimpulan, saran dan implikasi	
14	23/06 2024	Revisi Lampiran	
15	24/06 2024	SKRIPSI ACC	

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

(Dr.Rinda Sandayani Karhab,S.Hut.,M.Si)
 NIDN.1102018303

Sekretaris Program Studi Manajemen

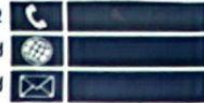
(Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M)
 NIDN. 1118058604



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax. 0541-766832
Website <http://manajemen.umkt.ac.id>
email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Anzar Zabir

NIM: 2011102431487

Judul: KORELASI PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRANTAS ABIPRAYA KABUPATEN PETAJAM PASER UTARA

1) Intisari/Abstract

2) I/Pendahuluan

3) II/Metode Penelitian

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

- Diagram responden dihapus
- perjasas di bagian pembahasan
- perbaiki kesimpulan dan saran

5) Saran dan Perbaikan Lain

- perbaiki bagian pembahasan
- perbaiki kesimpulan dan saran

Penguji I

Dr. Vefa Anitra, SE., MM
NIDN. 1104089001



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Anzar Zabir

NIM: 2011102431487

Judul: KORELASI PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRANTAS ABIPRAYA KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA

1) Intisari/Abstract

2) I/Pendahuluan

3) II/Metode Penelitian

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

- paragraf bagian pembahasan
- paragraf kesimpulan, keterbatasan dan saran

5) Saran dan Perbaikan Lain

- perbaikan bagian pembahasan
- perbaikan kesimpulan, keterbatasan dan saran

Penguji # 6

Dr. Rinda Sandayani Karhab, S.Hut., M.Si

NIDN. 1102018303