

**PENGARUH PENGALAMAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. DWIKARYA SEMPURNA ABDI
CHEMICAL SURAKARTA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

ROBET HARTANTO
B 100 120 171

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PENGALAMAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. DWIKARYA SEMPURNA ABADI CHEMICAL SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

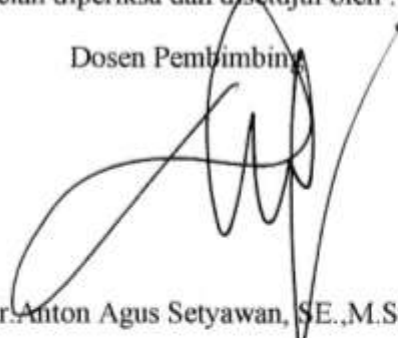
ROBET HARTANTO

B 100 120 171

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing

(Dr. Anton Agus Setyawan, SE., M.Si



HALAMAN PENGESAHAN

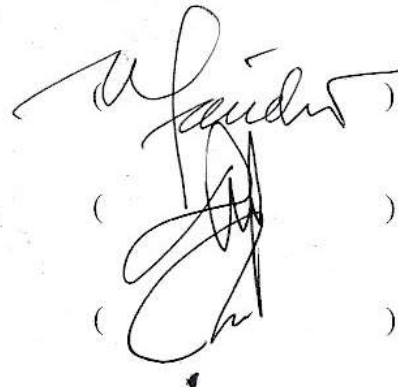
**PENGARUH PENGALAMAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. DWIKARYA SEMPURNA ABDI
CHEMICAL SURAKARTA**

Oleh:

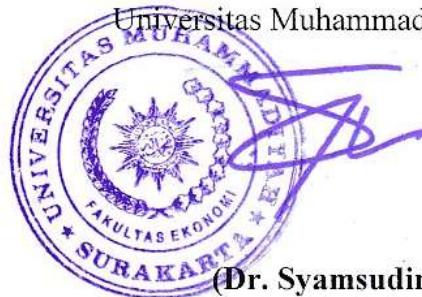
ROBET HARTANTO
B 100 110 171

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta Pada hari Sabtu, 07 Oktober 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Dewan Penguji:

1. Drs. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Anton Agus Setyawan, SE., M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Agus Muqorrobin, M.M
(Anggota II Dewan Penguji)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, MM)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah tertulis orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti ketidak benaran dalam pernyataan di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 07 Oktober 2017

Penulis



ROBET HARTANTO

B 100 110 171

**PENGARUH PENGALAMAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. DWIKARYA SEMPURNA ABDI
CHEMICAL SURAKARTA**

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Dwikarya Sempurna Abadi di Karanganyar dan untuk menganalisis keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Dwikarya Sempurna Abadi di Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Dwikarya Sempurna Abadi di Karanganyar sedangkan sampel seluruh karyawan yang berjumlah 56 responden. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 4,731 + 0,785X_1 + 0,826X_2$. Konstanta sebesar 4,731 dengan parameter positif menunjukkan persepsi + konstan atas pengalaman dan keterampilan pada kinerja karyawan. Koefisien regresi pengalaman menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,785 dengan demikian dapat diketahui bahwa pengalaman semakin besar maka meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien regresi keterampilan menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,825 dengan demikian dapat diketahui bahwa keterampilan semakin besar maka meningkatkan kinerja karyawan. Variabel pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel keterampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengalaman dan keterampilan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sehingga model dalam penelitian dapat digunakan adalah fit.

Kata Kunci : Pengalaman, Keterampilan dan Kinerja

Abstract

The purpose of this study is to analyze the experience affect on the performance of employees CV. Dwikarya Perfect Eternal in Karanganyar and to analyze the skills affect on the performance of employees CV. Eternal Perfect Dwikarya in Karanganyar. Population in this research is employee CV. Dwikarya Perfect Eternal in Karanganyar while the sample of all employees who numbered 56 respondents. Based on the results of this study note that the regression equation is as follows: $Y = 4,731 + 0,785X_1 + 0,826X_2$. The constant of 4.731 with positive parameters shows a constant perception of experience and skill on employee performance. Experimental regression coefficient shows a positive coefficient of 0.785 so it can be seen that experience is greater then improve employee performance. The skill regression coefficient shows a positive coefficient of 0.825 thus it can be seen that the skill is getting bigger then improve employee performance. Experience variables have a significant influence on employee performance and skill variables have a significant effect on employee performance. Variable experience and skill together to employee performance, so that model in research can be used is fit.

Keywords: Experience, Skills and Performance

1. PENDAHULUAN

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi menurut Knoer dan Hadinoto (1999). Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan menjadi lebih baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.

Pada dasarnya setiap orang memiliki keterampilan yang merupakan suatu talenta dari Yang Maha Kuasa. Sebagian orang menyadari akan keterampilan yang dimilikinya, akan tetapi sebagian lagi belum atau tidak menyadari keterampilan bisa saja dengan pikiran, akal dan kreatifitas. Jika keterampilan itu diasah, tidak menutup kemungkinan bila akan menghasilkan suatu yang menguntungkan. Menurut Dunette, (1976) dalam Famella, dkk (2015) keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik mengambil judul **“PENGARUH PENGALAMAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DWIKARYA SEMPURNA ABADI DI KARANGANYAR”**

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data dalam penelitian ini adalah diperoleh langsung dari responden dengan cara penyebaran kuesioner

langsung kepada responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Dwikarya Sempurna Abadi di Karanganyar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling* dengan metode *purposive sampling*. Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Asumsi Klasik, Analisa Regresi Berganda dengan pengujian hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov – Smirrov	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,725	0,670	Sebaran data normal

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan dari hasil uji normalitas menggunakan pengujian kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi dalam model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Pengalaman	0,779	1,283	Tidak terjadi multikolineritas
Keterampilan	0,779	1,283	Tidak terjadi multikolineritas

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai VIF dibawah angka 10 dan mempunyai nilai tolerance diatas 0,10. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	P-value	Keterangan
Pengalaman	0,436	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Ketrampilan	0,616	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 3 tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai p lebih besar dari 0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.2 Uji Hipotesis

3.2.1 Hasil analisis regresi linear berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error		
Constant	4,731	3,427	1,380	0,171
Pengalaman	0,785	0,159	4,931	0,000
Keterampilan	0,826	0,136	6,089	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2017

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,731 + 0,785X_1 + 0,826X_2$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan:

Konstanta sebesar 4,731 dengan parameter positif menunjukkan persepsi + konstan atas pengalaman dan keterampilan pada kinerja karyawan.

Koefisien regresi pengalaman menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,785 dengan demikian dapat diketahui bahwa pengalaman semakin besar maka meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien regresi keterampilan menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,825 dengan demikian dapat diketahui bahwa keterampilan semakin besar maka meningkatkan kinerja karyawan.

3.2.2 Uji t

Tabel 5
Hasil uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Pengalaman	4,931	2,000	0,000	Ho ditolak
Keterampilan	6,089		0,000	Ho ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2017

3.2.2.1 Uji pengaruh variabel pengalaman terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Variabel pengalaman diketahui nilai t_{hitung} (4,931) lebih besar daripada t_{tabel} (2,000) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,023 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, **Ho ditolak**, artinya pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.2.2 Uji pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Variabel keterampilan diketahui nilai t_{hitung} (6,089) lebih besar daripada t_{tabel} (2,000) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,013 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, **Ho ditolak**, artinya keterampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Uji F

Tabel 6
Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	$p-value$	Keterangan
57,485	3,15	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2017

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($57,485 > 3,15$), maka Ho ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel pengalaman dan keterampilan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sehingga model dalam penelitian dapat digunakan adalah fit.

3.2.4 Uji R²

Hasil perhitungan untuk nilai R² diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted-R² sebesar 0,533. Hal ini berarti bahwa 53,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman dan keterampilan sedangkan sisanya yaitu 46,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan: Konstanta sebesar 4,731 dengan parameter positif menunjukkan persepsi + konstan atas pengalaman dan keterampilan pada kinerja karyawan. Koefisien regresi pengalaman menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,785 dengan demikian dapat diketahui bahwa pengalaman semakin besar maka meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien regresi keterampilan menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,825 dengan demikian dapat diketahui bahwa keterampilan semakin besar maka meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel keterampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Variabel pengalaman dan keterampilan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sehingga model dalam penelitian dapat digunakan adalah fit.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

Bagi pengelola sebaiknya memahami faktor-faktor pengalaman kerja yang meliputi latar belakang pribadi, bakat dan minat, sikap dan kebutuhan, kemampuan analitis dan manipulatif Keterampilan maupun kemampuan teknik yang dimiliki seseorang dengan demikian seseorang jika memiliki

faktor-faktor tersebut maka akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik serta adanya training untuk pengembangan kemampuan dan ketrampilan yang dibutuhkan maka karyawan harus memiliki keahlian dasar, keahlian teknik, keahlian interpersonal dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain pengumpulan data nya menggunakan teknik kuesioner dapat juga dilakukan dengan penambahan teknik wawancara, bisa juga dikembangkan dengan teknik survei lapangan untuk mengamati kondisi disekitarnya, sehingga data yang diperoleh lebih lengkap dan dapat mengurangi data yang bersifat subyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. BPF.
- Famela, dkk. 2015. Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.
- Arikunto, Suharsini, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPF. Yogyakarta
- Mulyadi, Deddy. 2006. *Sistem Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Mutu Untuk Peningkatan Kinerja Organisasi Publik*. Bandung: Mutiara Ilmu.
- Nuruni, Tri. 2014. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen*. Tesis Dipublikasikan.