

**PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN,
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA INDONESIA MIKI INDUSTRIES**



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

Oleh :

GANESHA CHANDRA GAUTAMA

B 100 156 014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDONESIA MIKI
INDUSTRIES**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

GANESHA CHANDRA GAUTAMA

B 100 156 014

Telah disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



**Prof. Dr. Anton Agus Setyawan,
S E., M. Si.**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDONESIA MIKI
INDUSTRIES**

Oleh :

GANESHA CHANDRA GAUTAMA

B 100 156 014

**Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Sabtu 30 Januari 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji :

1. Prof. Dr. Anton Agus Setyawan , S.E , M.Si

(Ketua Dewan Penguji)

()

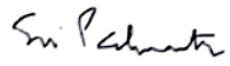
2. Imron Rosyadi , S.E , M.Si

(Anggota I Dewan Penguji)

()

3. Drs. Sri Padmantyo, MBA

(Anggota II Dewan Penguji)

()



Dekan

Dr. Syamsudin, M.M.

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 yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

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

Surakarta, 30 Januari 2021
Penulis



GANESHA CHANDRA GAUTAMA

B 100 156 014

PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDONESIA MIKI INDUSTRIES

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Indonesia Miki Industries sedangkan sampel yang diteliti sebanyak 120 responden. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis uji F diketahui bahwa pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: pengetahuan, kemampuan dan pengalaman dan kinerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of knowledge on employee, ability, and work experience on employee performance. The population in this study were Indonesia Miki Industries employees, While the sample studied was 120 respondents. Basen on the research results prove that there is an influence between knowledge, ability on performance, and experience on performance. While the results of the F test analysis show that knowledge, abilities and work experience simultaneously influence employee performance.

Keyword : knowledge, ability and experience and performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga. Oleh karena itu dalam menunjang pemanfaatan sumber daya manusia guna dapat menciptakan keunggulan yang kompetitif, maka setiap karyawan harus memiliki skil atau keterampilan dalam menangani setia pekerjaan.

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju dan berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia didalanya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik pula

kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik.

Pengetahuan merupakan faktor penting bagi organisasi untuk mengembangkan kemampuan dan daya saingnya untuk mendayagunakan pengetahuan secara optimal perlu dilakukan pengelolaan pengetahuan secara optimal. Namun, terdapat indikasi kelemahan, banyak manajer dalam mengelola pengetahuan dalam organisasi (Wibowo, 2016).

Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan pun harus sesuai dengan bidang yang ditekuni. Pengetahuan merupakan hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indra yang dimilikinya (mata, hidung, telinga dan sebagainya). Dengan sendirinya, pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indra pendengaran yaitu telinga dan indra penglihatan yaitu mata (Notoatmodjo, 2012).

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Thoha, 2011). Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik sangat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan untuk maju dan berkembang pesat. Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya. Jika tujuan perusahaan tidak tercapai maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut Adul & Kumara (2018) kemampuan mempunyai hubungan dengan tugas atau pekerjaan, yang berarti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharuskan dan atas dasar ketentuan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meakukan pekerjaan memerlukan kemampuan sehingga dapat mendukung dan melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya

dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharapkan.

Menurut Ratu dan Adolfin (2019) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir lebih baik, baik dalam pengetahuan maupun kemampuan yang diperoleh karyawan dari pengalaman kerja tersebut. Pengalaman kerja adalah suatu dasar seseorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2016).

Research Gap dalam penelitian Alias dan Serang (2018) meneliti tentang pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini mencoba menambah variabel kemampuan kerja. Jadi jelas penelitian sekarang menambah variabel yaitu pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Indonesia Miki Industries. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *convenience sampling*, Penelitian ini dalam proses pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner Penelitian ini menggunakan skala interval yang dinyatakan dengan angka 1 sampai dengan 5. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data sekunder dalam penelitian berupa studi pustaka atau gambaran umum perusahaan yang diteliti. Validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan *content validity*, Dalam penelitian ini perhitungan *Cronbach's Alpha* () digunakan alat bantu yaitu, *software* komputer SPSS 21.00(*Statistical Product and Service Solutions*) for windows. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pengetahuan

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Bidang pekerjaan	0,724	0,167	Valid
Pendidikan terakhir	0,472	0,167	Valid
Prinsip perusahaan	0,737	0,167	Valid
Adanya shift	0,892	0,167	Valid
Prosedur perusahaan	0,892	0,167	Valid
SOP	0,892	0,167	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,167. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang pengetahuan adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pernyataan angket pengetahuan adalah Valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kemampuan

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Bersikap terbuka	0,798	0,167	Valid
Membantu rekan	0,899	0,167	Valid
Pengambilan keputusan	0,924	0,167	Valid
Pelatihan	0,814	0,167	Valid
Melaksanakan tugas	0,763	0,167	Valid
Aplikasi komputer	0,924	0,167	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,167. Hasil tersebut menunjukkan semua butir pernyataan tentang kemampuan adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pernyataan angket kemampuan adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pengalaman

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Memiliki pengalaman	0,628	0,167	Valid
Lama bekerja	0,854	0,167	Valid
Pengetahuan dan keterampilan	0,854	0,167	Valid
Hasil pekerjaan memuaskan	0,862	0,167	Valid
Peralatan kerja	0,859	0,167	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,167. Hasil tersebut menunjukkan semua butir pernyataan tentang Pengalaman adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pernyataan angket Pengalaman adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Beban kerja	0,489	0,167	Valid
Tingkat Pencapaian	0,720	0,167	Valid
Menyelesaikan Pekerjaan	0,712	0,167	Valid
Waktu penyelesaian pekerjaan	0,557	0,167	Valid
Mampu bekerjasama	0,556	0,167	Valid
Tanggungjawab	0,712	0,167	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,167. Hasil tersebut menunjukkan butir pernyataan tentang Kinerja adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pernyataan angket Kinerja adalah valid

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pengetahuan	0,871	Reliabel
Kemampuan	0,926	Reliabel
Pengalaman	0,875	Reliabel
Kinerja	0,672	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2020

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan Cronbach's Alpha sebagaimana terlihat pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov – Smirrov	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	1,111	0,169	Sebaran data normal

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
Pengetahuan dan Pengalaman	50,888	3,07	0,000	Ho ditolak

Berdasarkan hasil analisis uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,888 > 3,07$), maka Ho ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini adalah goodness of fit.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.754 ^a	.568	.557	1.78327

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan R^2 sebesar 0,557. Hal ini berarti

bahwa 55,7% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman sedangkan sisanya yaitu 44,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti

3.2 Pembahasan

Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja. Variabel pengetahuan diketahui nilai thitung (4,320) > ttabel (1,984) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak, artinya pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil koefisien regresi diketahui bahwa pengetahuan menunjukkan nilai positif sebesar 0,246 dengan demikian semakin tinggi pengetahuan maka akan meningkatkan Kinerja. Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan maka semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Dampak yang ditimbulkan dari kinerja yang baik. Pengetahuan sangat diperlukan dalam semua aspek pekerjaan manusia, baik dari segi pengetahuan ilmiah, pengetahuan dalam praktik dan pengetahuan dalam memutuskan masalah. Kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung pada sistem yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alias dan Serang (2018), Nur'aeni dan Sudirman (2019) yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kemampuan terhadap kinerja. Variabel kemampuan diketahui nilai thitung (2,284) > ttabel (1,984) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,031 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak, artinya kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil koefisien regresi diketahui bahwa kemampuan menunjukkan nilai positif sebesar 0,115 dengan demikian adanya kemampuan dalam bekerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Jika karyawan memiliki kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual dan kemampuan teknis dalam bekerja maka

kinerja akan tercapai dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nur'aeni dan Sudirman (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mendukung penelitian Alias dan Serang (2018) dan Robert Hartanto (2017).

Pengaruh pengalaman terhadap Kinerja. Variabel Pengalaman diketahui nilai thitung (4,031) > ttabel (1,984) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,016 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak, artinya pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil koefisien regresi diketahui bahwa pengalaman menunjukkan nilai positif

sebesar 0,269 dengan demikian semakin tinggi pengalaman maka akan meningkatkan Kinerja. Hal ini menunjukkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman dalam semua bidang, sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Robert Hartanto (2017), Alias dan Serang (2018), Nur'aeni dan Sudirman (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui bahwa variabel pengetahuan dan Pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja. Adapun kesimpulannya sebagai berikut (1) Pengaruh antara pengetahuan terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan variabel pengetahuan dengan nilai thitung (4,320) > ttabel (1,984) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. (2) Pengaruh antara kemampuan terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan variabel pengetahuan dengan nilai thitung (2,284) > ttabel (1,984) atau dapat dilihat dari nilai

signifikansi $0,045 < \alpha = 0,05$. (3) Pengaruh antara pengalaman terhadap kinerja, hal ini dibuktikan variabel pengalaman dengan nilai thitung (4,031) > ttabel (1,984) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,004 < \alpha = 0,05$.

4.2 Saran

Berdasarkan penelitian diatas , Bagi perusahaan agar selalu memperhatikan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman pekerja ketika pra recruitment demi meningkatkan kinerja para karyawan , contohnya dengan : Pengetahuan , yaitu memberi batasan tingkatan pendidikan pada proses pra recruitment dengan jenjang pendidikan minimal SMA/Sederajat .Kemampuan , melakukan tes kemampuan dasar dan wawancara perihal kemampuan yang dimiliki sesuai bidang yang dibutuhkan Pengalaman , memberi syarat surat pengalaman kerja sebelumnya untuk divisi yang membutuhkan skill dan kompetensi kerja. Sebaiknya peneliti yang akan datang menambah variabel yang diteliti tidak hanya pengetahuan, kemampuan dan pengalaman dalam mempengaruhi Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagia, I Wayan. 2015. Perilaku Organisasi. Penerbit: Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bintoro, M.T dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Penerbit: Gaya Media, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. BPFE.
- Hamali, Yusuf. Arif. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola. Karyawan. Penerbit: CAPS. Jakarta.
- Marwansyah, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Notoatmodjo, 2012. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta. Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Penerbit. PT. Raja Grafindo, Persada.
- Sudarmanto. 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi

- Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi. Cetakan Pertama. Penerbit: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. 2011. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar, dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Pers.
- Adul, Kadir & Kumara Efrianti. 2018. Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Curuk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Ekonomi*. Volume 2 (hal 86-94).
- Alias dan Serang. 2018. Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks. Jurnal Ilmu Ekonomi*. E-ISSN: 2622-6383. Volume 1 Nomor 1 (2018) Oktober.
- Arsari Primadanti. 2017. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Andi Istiawan. 2016. Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja SM Pada UKM Batik di Desa Wijirejo. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta
- Helvin Alviany. Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja.
- Nur'aeni dan Sudirman. 2019. Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*
- Robert Hartanto. 2017. Pengaruh Pengalaman dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dwikarya Sempurna Abdi Chemical