



Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang

Rani Rasinta¹, Jhon Rinaldo², Delvianti³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: rara.ra010509@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Rani Rasinta

Abstract: *The purpose of this research is to evaluate and ascertain: 1) The effect of knowledge on the productivity of PT. Row Day Bar staff. 2) The influence of talent on the work of PT. Row Day Bar personnel. 3) How does work experience affect how well PT. Row Day Bar personnel appearance. 4) The influence of knowledge, skills and work experience on the productivity of PT. Row Day Bar personnel. The population of this study consisted of 272 individuals, and by using a random sampling approach, 162 individuals were selected as samples from the Slovin formula. The analysis of this study uses multiple linear regression analysis. The results of the research and hypothesis testing are as follows: 1) Knowledge partially has a positive and significant effect on how well PT. The performance of Batang Hari Barisan Padang personnel. 2) PT. Batang Hari Barisan Padang employee performance is significantly and positively influenced by ability. 3) Work experience has quite a positive and quite large effect on how well PT. The performance of Batang Hari Barisan Padang personnel. 4) Performance of employees of PT. Batang Hari Barisan Padang is significantly and positively influenced by knowledge, skills, and work experience. The result of the Coefficient of Determination is 0.620 which shows that 62% of the performance of PT. Batang Hari Barisan Padang is influenced by knowledge, skills and work experience, with 38% influenced by other factors that are not included.*

Keywords: *Knowledge, Ability, Work Experience, Employee Performanc.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan memastikan: 1) Pengaruh pengetahuan terhadap produktivitas PT. Staf Row Day Bar. 2) Pengaruh bakat terhadap hasil kerja PT. Personel Row Day Bar. 3) Bagaimana pengalaman kerja mempengaruhi seberapa baik PT. Penampilan personel Row Day Bar. 4) Pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas PT. Personel Row Day Bar. Populasi penelitian ini terdiri dari 272 individu, dan dengan menggunakan pendekatan random sampling, 162 individu dipilih sebagai sampel dari rumus Slovin. Analisis penelitian ini menggunakan

analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: 1) Pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap seberapa baik PT. Penampilan personel Batang Hari Barisan Padang. 2) PT. Kinerja karyawan Batang Hari Barisan Padang dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kemampuan. 3) Pengalaman kerja berpengaruh cukup positif dan cukup besar terhadap seberapa baik PT. Penampilan personel Batang Hari Barisan Padang. 4) Kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Hasil Koefisien Determinasi sebesar 0,620 yang menunjukkan bahwa 62% kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja, dengan 38% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk.

Kata Kunci: Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, diantaranya adalah kompensasi,

Sumber daya manusia adalah elemen kunci dari bisnis yang membutuhkan perawatan, menurut pakar dan praktisi manajemen. Dalam paradigma hari ini, sumber daya manusia perusahaan adalah kekayaan (aset), sumber kualitas, dan komponen penting untuk berhasil di pasar dan mencapai tujuan. Modal paling signifikan yang secara signifikan mempengaruhi tujuan perusahaan adalah modal manusianya. Karena itu, penting untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan memperhatikan tenaga kerja untuk memastikan bahwa pekerja berpartisipasi dalam operasi bisnis dan memenuhi tujuannya seperti yang direncanakan. Sebagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, karyawan semakin dipercaya, yang mendorong pertumbuhan pengetahuan tentang penggunaannya.

Memanfaatkan sumber daya manusia dapat disamakan dengan memperoleh tenaga kerja, melatihnya, memberikan kompensasi yang adil, mengintegrasikannya ke dalam bisnis, dan mempertahankannya sampai suatu posisi ditemukan. Metode ini Pekerjaannya harus memiliki pengetahuan operasional yang luas agar berhasil. tinggi. Mengingat pentingnya peran proaktif sumber daya manusia, manajemen harus mengawasi sumber daya manusia untuk memberikan hasil yang sebesar-besarnya bagi perusahaan..

Pada hakekatnya, pengetahuan merupakan faktor yang juga mempengaruhi kapasitas seorang pegawai untuk berhasil menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan organisasi. Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahui. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Pengetahuan menurut Sutrisno dalam (Nomisari Riahna Karina Padang, 2020) adalah pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Misalnya, seorang pekerja mampu mempelajari identifikasi dan pendidikan yang baik bila diperlukan bisnis.

Peneliti ingin menetapkan apakah keterampilan, selain informasi, merupakan indikator kinerja. Kemampuan adalah seperangkat keterampilan seseorang, yang juga mencakup kecerdasan dan bakat memecahkan masalah (Nomisari Riahna Karina Padang, 2020). Bakat Pekerjaan menunjukkan keterampilan seseorang, termasuk bakat dan

kecerdasan. Kemampuan memiliki korelasi langsung dengan keterampilan kognitif dan fisik yang dibutuhkan untuk bekerja.

Handoko dalam (Nomisari Riahna Karina Padang, 2020) menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Selain pengetahuan dan kemampuan, pengalaman Kualitas pekerjaan karyawan merupakan faktor dalam memutuskan apakah mereka bekerja dengan baik atau buruk untuk sebuah organisasi. Pengalaman kerja adalah sejauh mana seseorang telah menguasai pengetahuan dan kemampuannya dalam suatu pekerjaan dan dapat diukur dengan masa kerja mereka serta tingkat pengetahuan dan keterampilan mereka. Durasi kerja dalam posisi tertentu secara signifikan mempengaruhi pengalaman kerja seseorang. Jumlah tahun ketika pekerja tersebut pertama kali dipekerjakan sebagai karyawan atau staf di sektor pekerjaan tertentu dapat digunakan untuk menentukan lamanya masa kerja orang tersebut.

Pengalaman kerja tidak hanya mempertimbangkan durasi kerja tetapi juga sifat pekerjaan yang telah atau sering dilakukan. Pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja akan meningkat seiring dengan bertambahnya beban kerja. Hal ini dapat dimaklumi karena dipelajari dan sering dilakukan untuk menambah kemudahan penguasaan keterampilan dan kemampuan, tetapi sebelum itu, tanpa pelatihan, pengalaman yang telah dimiliki akan berkurang bahkan terlupakan.

Kinerja karyawan mengukur seberapa baik setiap karyawan melakukan pekerjaannya selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan opsi lain, seperti standar kerja, target, atau kriteria yang ditetapkan dan disepakati bersama. Peningkatan kinerja akan memungkinkan bisnis untuk maju dan berkembang di pasar yang penuh tantangan dan kejaman.

PT. Batang Hari Barisan mendistribusikan karet setengah jadi. Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang menjadi tempat usaha karet PT Batang Hari Barisan yang mempekerjakan 272 orang. Keberhasilan tujuan perusahaan di PT. Batang Hari Barisan sangat bergantung pada tenaga kerjanya. Untuk mempertahankan reputasinya sebagai penyedia karet setengah jadi yang andal, staf PT Batang Hari Barisan harus berhasil memenuhi tujuan perusahaan memproduksi karet setengah jadi.

Dalam perjalanan usahanya, PT. Batang Hari Barisan mengolah lateks mentah menjadi lateks setengah jadi, yang kemudian dijual ke pelaku usaha lain sebagai bahan baku pembuatan barang yang merupakan hasil keluaran usaha lain. Karena permintaan karet setengah jadi yang cukup besar, PT. Batang Hari Barisan terpaksa mempekerjakan banyak orang dalam menjalankan operasional perusahaan. Dalam proses pengolahan karet, industri ini memiliki beberapa bagiandiantaranya bagian administrasi, sopir, labor, satpam, produksi (pengawas/mandor, timbang, gilingan, ampaian, harian umum, gudang/packing), bengkel, dan harian umum lepas).

Fenomena yang terlihat berkaitan dengan setiap variabel yang berhubungan dengan PT. Batang Hari Barisan Padang yaitu masih banyak permasalahan seperti kesalahan yang dilakukan pada saat proses produksi, misalnya kesalahan pengemasan produk yang menyebabkan cacat dan kerusakan mesin yang mengakibatkan kerusakan mesin.

Pengalaman kerja, yang dapat ditentukan oleh masa kerja seseorang maupun oleh tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bidang pekerjaannya. Durasi kerja dalam

posisi tertentu secara signifikan mempengaruhi pengalaman kerja seseorang. Jumlah tahun, atau sejak pertama kali dipekerjakan sebagai karyawan atau staf di sektor pekerjaan tertentu, dapat digunakan untuk menentukan lamanya masa kerja pekerja.

Pengalaman kerja tidak hanya mempertimbangkan durasi kerja tetapi juga sifat pekerjaan yang telah atau sering dilakukan. Pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja akan meningkat seiring dengan bertambahnya beban kerja. Hal ini dapat dimaklumi karena dipelajari dan sering dilakukan untuk menambah kemudahan penguasaan keterampilan dan kemampuan, tetapi sebelum itu, tanpa pelatihan, pengalaman yang telah dimiliki akan berkurang bahkan terlupakan.

Berikut ringkasan latar belakang pendidikan karyawan tersebut pada PT. Batang Hari Barisan Padang:

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang

No	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah Karyawan	Yang Mengikuti Kursus/Pelatihan
1	SD	31	13
2	SMP	43	26
3	SMA/SMK	179	118
4	D3	12	8
5	S1	7	5
	Total	272	170

Sumber Data : PT. Batang Hari Barisan

Dari Tabel diatas dapat dilihat secara keseluruhan Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 179 orang, bahkan terdapat karyawan dengan latar belakang pendidikan SD sebanyak 31 orang dan SMP sebanyak 43 orang. Selain itu Pada PT. Batang Hari Barisan karyawan yang pernah mengikuti kursus atau pelatihan hanya berjumlah 170 orang dari 272 orang karyawan atau hanya 62,5% dari 100% jumlah karyawan. Oleh karena itu, rendahnya latar belakang pendidikan dan kurangnya pelatihan karyawan PT. Batang Hari Barisan ini berindikasi tidak optimalnya kinerja karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak PT. Batang Hari Barisan, bahwa pada tahun 2021 pada beberapa divisi terdapat karyawan yang masih training dengan masa kerja kurang dari 6 bulan. Hal ini berindikasi rendahnya kinerja karyawan akibat kurangnya pengalaman kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Batang Hari Barisan Padang di Jl. Oleh. Pass km 6, Desa Betung Tebal, Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, Metode pengumpulan data yang digunakan adalah riset keperpustakaan dan penelitian lapangan, sedangkan teknik dalam pengumpulan data menggunakan observasi, kuisioner dan wawancara.

Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Batang Hari Barisan sebanyak 272 orang responden. Penelitian ini menggunakan metodologi probabilitas sebagai metode pengambilan sampelnya. Metode pengambilan sampel yang dikenal sebagai sampling probabilitas memberikan setiap komponen (anggota) populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data di uji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 25. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila r hitung (*Pearson Correlation*) $> r$ tabel dimana $df = n-2$ sig. 5%.(Arikunto 2017) Setelah instrumen valid dilanjutkan dengan menguji reliabilitas, dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,7$.(Ghozali 2016).

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini antara lain: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Dilanjutkan dengan Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis dengan uji-t dan uji-F, dilakukan analisis deskriptif terhadap variabel-variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis deskritif yang telah dilakukan terhadap variabel kinerja, diperoleh hasil mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan pekerjaan dilakukan secara bersama-sama dan anggota tim diberikan tugas tanpa pengawasan ekstra ketat. Dua pernyataan ini merupakan pengembangan dari indikator variabel kinerja yaitu kerjasama. Oleh karena itu dapat disimpulkan penerapan indikator kerjasama pada karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang sudah sangat baik.

2. Deskripsi Variabel Pengetahuan (X1)

Berdasarkan analisis deskritif yang telah dilakukan terhadap variabel pengetahuan, diperoleh hasil mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai. Pernyataan ini merupakan pengembangan dari indikator variabel pengetahuan yaitu kepatuhan. Oleh karena itu dapat disimpulkan penerapan indikator kepatuhan oleh karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang sudah sangat baik.

3. Deskripsi Variabel Kemampuan (X2)

Berdasarkan analisis deskritif yang telah dilakukan terhadap variabel kemampuan, diperoleh hasil mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan bersedia melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pernyataan ini merupakan pengembangan dari indikator variabel kemampuan yaitu kesanggupan. Oleh karena itu dapat disimpulkan penerapan dari indikator kesanggupan oleh karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang sudah sangat baik.

4. Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Berdasarkan analisis deskritif yang telah dilakukan terhadap variabel pengalaman kerja, diperoleh hasil mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan mampu menguasai pekerjaan yang diberikan berdasarkan pengetahuan kerja yang telah dimiliki sebelumnya. Pernyataan ini merupakan pengembangan dari indikator variabel pengalaman kerja yaitu tingkat pengetahuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan penerapan dari indikator tingkat pengetahuan oleh karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang sudah sangat baik.

Regresi Linier Berganda

Pentingnya memahami bagaimana faktor pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan diestimasi dengan menggunakan analisis regresi linier berganda pada PT. Batang Hari Barisan Padang. Pengujian regresi linear berganda bisa terlihat dari *output* berikut

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,515	3,320	
	PENGETAHUAN (X1)	0,326	0,079	0,320
	KEMAMPUAN (X2)	0,160	0,054	0,211
	PENGALAMAN KERJA (X3)	0,371	0,077	0,354

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan *output* diatas, maka berikut adalah cara mendapatkan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 2,515 + 0,326X_1 + 0,160X_2 + 0,371X_3 + e$$

1. Konstanta () = 2,515 mengandung arti bahwa kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang adalah 2.515 jika variabel pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja sama dengan nol ($X_1, X_2, X_3 = 0$).
2. Pengetahuan (X_1) = 0,326 artinya variabel pengetahuan berpengaruh baik terhadap karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang. Alternatifnya, jika pengetahuan naik satu tingkat, maka kinerja pekerja akan berkurang sekitar 0,326 langkah jika variabel independen lainnya stabil.
3. Kemampuan (X_2) = 0,160 yang menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh terhadap seberapa baik PT. Penampilan karyawan Batang Hari Barisan Padang Dengan kata lain, dengan syarat variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,160 satuan jika kemampuannya meningkat sebesar satu satuan.
4. Pengalaman Kerja (X_3) = 0,371 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel terhadap produktivitas PT. Personel Batang Hari Barisan Padang terbilang baik. Atau dengan kata lain, jika variabel independen lainnya tetap, jika variabel pengalaman kerja bertambah satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,371 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut hasil pengujian Koefisien Determinasi dengan memperhatikan hasil *Output Model Summary* berikut ini:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	0,627	0,620	3,868

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 25,2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,620, dimana $KD = 0,620 \times 100\% = 62\%$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang adalah sebesar 62% dimana 38% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t ditujukan mengukur kekuatan hubungan sebuah variabel bebas secara individual untuk menjelaskan variabel terikatnya. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. < \alpha = 5\%$. (Sugiyono 2016) Berikut hasil Uji t dengan memperhatikan hasil *output coefficients*:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficientsa			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,758	0,450
	PENGETAHUAN (X1)	4,134	0,000
	KEMAMPUAN (X2)	2,956	0,004
	PENGALAMAN KERJA (X3)	4,836	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 25,2022

Rumus menentukan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi diatas = $t(0,05/2):(162-3-1)$ sig.5% adalah 1,9751. Maka berdasarkan *output* di atas dapat disimpulkan:

- Pengaruh variabel pengetahuan (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} 4,134 > t_{tabel} 1,9751$ (Hal. 114) Memiliki nilai signifikansi 0,000 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sementara H_0 diabaikan dan H_a diterima, pengetahuan memiliki dampak positif dan cukup besar terhadap kinerja. karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang
- Pengaruh variabel kemampuan (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} 2,956 > t_{tabel} 1,9751$ (Hal.114) memiliki nilai signifikansi 0,004–0,05. Ini menunjukkan bahwa kemampuan memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja, dengan H_0 ditolak dan H_a diterima sebagian. karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.
- Pada $t_{hitung} 4,836 > t_{tabel} 1,9751$ (P.114) ditemukan pengaruh variabel pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja (Y), dengan tingkat signifikansi 0,000 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun H_0 ditolak dan H_a disetujui, pengalaman kerja hanya sedikit mempengaruhi produktivitas PT. personel Batang Hari Barisan Padang.

2. Uji F

Uji F yaitu uji untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Pengetahuan (X1), Kemampuan (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengujiannya adalah memperbandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, (H_0 di tolak, H_a diterima). Hasil Uji F memperhatikan output ANOVA :

Nilai F tabel $df_1 = k-1$ ($df = 3-1=2$) ; $df_2 = n-k$ ($df = 162-3 = 159$) berdasarkan tabel uji F diperoleh nilai F tabel 3,05.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVAa					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	3974,874	3	1324,958	88,578
	Residual	2363,379	158	14,958	
	Total	6338,253	161		

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 25,2022

Dari uji F menghasilkan nilai F hitung $88,578 > F$ tabel 3,05 dengan nilai signifikansi 0,000 0,05 menunjukkan bahwa pengetahuan (X1), kemampuan (X2), dan pengalaman kerja (X3) merupakan variabel independen yang secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang. Dengan demikian Hipotesis 4 diterima dan terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan untuk penelitian ini mengacu pada hipotesis yang diajukan yaitu “Diduga, bahwa secara parsial pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.” Yang kemudian dilakukan uji-t menggunakan program SPSS versi 25.

Pada Saat menggunakan Nilai t hitung variabel pengetahuan untuk uji t yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah 4,526. Ketika $Df/(2: (n-k-1))$ digunakan, $Df(0.05/2: (162-3-1)) = Df(0.025:158) = 1.9751$. Mengetahui nilai t hitung dan t tabel memungkinkan seseorang untuk mengamati bahwa t hitung $> t$ tabel, atau $4,134 > 1,9751$. Sig 0,000 0,05 sesudahnya. Keputusan pengujian H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Batang Hari Barisan Padang. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan akan meningkat semakin berpengetahuan mereka. Sebaliknya apabila kurangnya pengetahuan karyawan maka kinerja karyawan juga menurun. Menurut Sutrisno (dalam Nomisari 2020) pengetahuan merupakan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Misalnya, seorang pekerja mampu mempelajari identifikasi dan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan bisnis. Oleh karena itu pengetahuan merupakan komponen yang juga mempengaruhi seberapa baik seorang karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan persyaratan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu diantaranya Suhartini (2015) yang berjudul Pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang). Hasil penelitian menunjukkan pengetahuan mempengaruhi kinerja secara signifikan. Selanjutnya penelitian dari Dewi (2017) dengan judul Pengaruh keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM Usaha Kecil Menengah Terhadap Kinerja di UKM Gerabah. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di UKM Gerabah.

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan untuk penelitian ini mengacu pada hipotesis yang diajukan yaitu “Diduga, bahwa secara parsial Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.” Yang kemudian dilakukan uji-t menggunakan program SPSS versi 25.

Pada Saat menggunakan Nilai t hitung variabel pengetahuan untuk uji t yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah 2,956. Ketika $Df(2: (n-k-1))$ digunakan, $Df(0.05/2: (162-3-1)) = Df(0.025:158) = 1.9751$. Mengetahui nilai t hitung dan t tabel memungkinkan seseorang untuk menentukan bahwa $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$, atau $2,956 > 1,9751$. Sig 0,000 0,05 sesudahnya. Hasil pengujian H_0 ditolak dan H_a diterima karena variabel pengetahuan berpengaruh positif dan cukup besar terhadap kinerja PT. orang Batang Hari Barisan Padang. Ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat secara langsung sebanding dengan keterampilan mereka.

Menurut Handoko dalam (Nomisari, 2020) mengilustrasikan bagaimana kapasitas untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif merupakan faktor penentu keberhasilan bagi departemen personalia. demi terciptanya kinerja yang optimal. Dengan adanya kemampuan kerja karyawan yang sesuai, proses kerja juga akan sesuai dengan ketetapan perusahaan untuk mencapai sasaran organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu diantaranya Sinuhaji (2015) yang berjudul Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dampak kapasitas kinerja menguntungkan dan signifikan. Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep menjadi judul penelitian selanjutnya oleh Nurhaedah et al. (2018). Temuan menunjukkan bahwa variabel kemampuan secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan untuk penelitian ini mengacu pada hipotesis yang diajukan yaitu “Diduga, bahwa secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.” Yang kemudian dilakukan uji-t menggunakan program SPSS versi 25.

Nilai t hitung variabel pengetahuan yang digunakan dalam uji t untuk menguji hipotesis adalah 4,836. $Df (0,05/2: (162-3-1)) = Df (0,025: 158) = 1,9751$ ketika $Df (/2: (n-k-1))$ digunakan. Mengetahui nilai t hitung dan t tabel memungkinkan seseorang untuk mengamati bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, atau $4,836 > 1,9751$. Sig 0,000 0,05 sesudahnya. Karena variabel pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif dan signifikan PT. Batang Hari Barisan Padang, keputusan pengujiannya adalah H_0 ditolak dan kemudian H_a diterima. Ini menyiratkan bahwa ketika pengalaman kerja karyawan tumbuh, kinerja mereka juga akan meningkat.

Besar kecilnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan tersebut. Pengalaman kerja, yang dapat ditentukan oleh masa kerja serta jumlah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, adalah sejauh mana seseorang telah menguasai pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya. Riwayat pekerjaan

seorang karyawan dapat ditemukan oleh masa kerja maupun pelatihan-pelatihan kerja yang telah dilaksanakan.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu diantaranya Ratulangi & Soegoto (2016) PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado Kajian Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa riwayat pekerjaan secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan. Maddepunggeng (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Konstruksi. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengalaman kerja karyawan mempengaruhi kinerja dengan positif dan signifikan.

Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Pembahasan untuk penelitian ini mengacu pada hipotesis yang diajukan yaitu “Diduga, bahwa kinerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh adanya informasi, keterampilan, dan pengalaman kerja sekaligus. PT. Batang Hari Barisan Padang” melakukan investigasi. menggunakan program SPSS versi 25.

Berdasarkan Uji F didapatkan nilai F hitung 88,578. Dengan Df 1 = k-1 (Df = 3- 1=2) ; Df 2 = n-k (Df= 162-3=159) merujuk pada tabel distribusi uji F diperoleh nilai F tabel sebesar 3,05. Jadi F hitung 88,578 > F tabel 3,05 dengan nilai sig 0,000 < 0,05 Maka Hasil keputusan pengujian adalah H0 ditolak diikuti dengan Ha Pernyataan bahwa “pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja semuanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan” telah dibuat oleh penulis. PT. Batanag Hari Barisan Padang. Kontribusi dari pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Batang Hari Barisan Padang adalah sebesar 61,9% sedangkan 38,1% merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti dalam pengujian ini.

Karena kinerja adalah ukuran utama perkembangan organisasi, meningkatkan tingkat kinerja setiap orang dapat membantu bisnis tumbuh lebih cepat. Menurut Nomisari (2020), pengetahuan, keterampilan kerja, dan kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja diperoleh dari pengalaman kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu diantaranya Istiawan (2016) yang berjudul Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja SDM Pada UKM Batik Di DesaWijirejo Kabupaten Merauke. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja semuanya berdampak besar pada kinerja. Kinerja dan Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja Pegawai Indonesia Studi lain dari Husain (2018) adalah Miki Industries. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia Miki Industries.

KESIMPULAN

1. Pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap seberapa baik PT. Penampilan personel Batang Hari Barisan Padang.
2. PT. Kinerja pegawai Batang Hari Barisan Padang dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kemampuannya.

3. Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang secara signifikan dan parsial dipengaruhi oleh pengalaman kerja.
4. Pengalaman kerja, keterampilan, dan pengetahuan semuanya memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Batang Hari Barisan Padang. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja adalah sebesar 62% dimana 38% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: Qiara Media.
- Agussalim, M. (2017). *Statistik*. Ekasakti Press.
- Alias, S. S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks Jurnal Ekonomi*, II(1), 1–21.
- Ardika Sulaeman. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Arifin, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: UNISNU PRESS.
- Bmt, P., Barokah, R., & Talun, C. (2000). Jurnal MAPS (Manajemen Perbankan Syariah). *Universitas Tidar*, (04), 18–26.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chaerudin, Ali, I. H. rani dkk. (2020). *Sumber daya manusia : pilar utama kegiatan operasional organisasi*. Sukabumi, Jawa Barat: CV. Jejak.
- Dewi, G. K. (2013). *Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia (Sdm) Usaha Kecil Menengah (Ukm) Terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah (Ukm) Gerabah*.
- Ekasakti, U. (2021). *Buku Pedoman Penulisan Porposal/Skripsi/Tugas Akhir dan Artikel Jurnal Ilmiah*. Ekasakti Press.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fauzi, A. R. H. N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25* (8th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamid, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(2).
- Istiawan, A. (2016). *Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Sdm Pada Ukm Batik Di Desa Wijirejo*. Retrieved from <http://repository.upy.ac.id/id/eprint/671>
- Ketut, S., Saparuddin, M., Budi, H., Herlith, Tuty, S., & Indah, N. S. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai i (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10.
- Madde punggeng, A., Abdullah, R., & T.F, M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Konstruksi. *Konstruksia*, 8(1), 99. <https://doi.org/10.24853/jk.8.1.99-108>
- Mohctar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Jawa Timur: uwais Inspirasi Indonesia.

- Mufidah, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Umkm Di Kota Pasuruan. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(2), 29. <https://doi.org/10.30587/jre.v2i2.963>
- Nomisari Riahna Karina Padang, S. S. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 20(September), 151–162.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. . Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11. <https://doi.org/10.31314/pjia.7.1.11-21.2018>
- Nyoto. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: uwais Inspirasi Indonesia.
- Puspita, R. (2018). Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 2(1), 62–70. <https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4732>
- Ratulangi, R., & Soegoto, A. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.13727>
- Rompas, G. A. C. T. dan L. D. (2018). *Kabupaten Minahasa Tenggara The Influence Of Leadership Style, Supervision, And Work Discipline On The Performance Of Employees At The Departement Of Transportation Of Southeast Minahasa Regency*. 6(4).
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar media pustaka.
- Sinuhaji, E. (2014). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Ilman*, 1(1), 11–22.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D* (1st ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 12(2), 660–673.
- Surajiyo, N. dkk. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suryani, N. K. dkk. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Nilacakra.
- Tanjung, I. (2022). *Pengaruh Pendidikan Dan pelatihan Terhadap Kinerja karyawan bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang*. 27.
- Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Seban Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 5(1), 29–37. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.46>